PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SEMARANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

pada Universitas Negeri Semarang

Oleh :

Suryandari

NIM 7101416095

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

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

Hari : Rabu

Tanggal : 19 Agustus 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi	Dosen Pembimbing
Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si.	Wisudani Rahmaningtyas, S.Pd, M.Pd.
NIP 198201302009121005	NIP 198906132015042002

PENGESAHAN KELULUSAN

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

Hari : Rabu
Tanggal : 2 September 2020

Penguji I

Fahrur Rozi, S.Pd., M.Pd., Ph.D.
NIP 197610222008121002

Penguji II

Hengky Pramusinto, S.Pd., M.Pd.
NIP 198010142005011001

Penguji III

Wisudani Rahmaningtyas, S.Pd., M.Pd.
NIP 198906132015042002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Heri Yanto, MBA., PhD.
NIP 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Suryandari
NIM	: 7101416095
Tempat, Tanggal Lahir	: Sleman, 19 September 1997
Alamat	: Bodeh rt 03 rw 24 Ambarketawang, Kecamatan Gamping, Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau 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 dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Juli 2020

Suryandari

NIM 7101416095

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Jangan menunggu kesuksesan menghampiri dirimu, tetapi Jemputlah kesuksesan itu agar berpihak padamu. (Suryandari, 2020)

Persembahan

Atas rahmat dan ridho Allah SWT,
Saya berhasil menyelesaikan skripsi ini dan saya persembahkan untuk orang tua dan almamater tercinta Universitas Negeri Semarang.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Penghargaan terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening". Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan rasa hormat dan terimakasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum. Selaku Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kebijakan dalam penyusunan skripsi.
2. Drs. Heri Yanto MBA, Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan persetujuan bagi peneliti.
3. Ahmad Nurkhin, S. Pd, M.Si. Selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan persetuuan bagi peneliti.
4. Wisudani Rahmaningtyas, S.Pd, M.Pd. Selaku dosen pembimbing peneliti yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, membina serta memberikan kritik dan arahan yang sangat berguna bagi peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya.
5. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmunya dan bimbingan serta dukunganya.

6. Drs. Rudi Susanto, MM. Selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang yang telah memberikan izin dan menerima dengan baik peneliti untuk melakukan penelitian di sana.
7. Seluruh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang yang telah berkenan menjadi responden penelitian.
8. Bapak Sudjarwanto dan Ibu Sri Pujiastuti yang senantiasa mendoakan peneliti,membimbing, memotivasi dan mendukung dengan cara apapun.
9. Sahabat dan teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan serta semangat dalam menyusun skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu tersusunya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti, bagi pembaca, dan seluruh pihak yang terlibat.

Semarang, Juli 2020

Penulis

SARI

Suryandari, 2020. *"Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening".* Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Wisudani Rahmaningtyas, S.Pd, M.Pd. 280 halaman.

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

Perkembangan sumber daya manusia merupakan faktor dominan disegala bidang serta memiliki peran penting dalam suatu lembaga dan diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh variabel eksogen yaitu disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan penghargaan terhadap variabel endogen yaitu kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai mediasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah 64 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi yang melibatkan semua pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan dengan dokumentasi, kuesioner, observasi, dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis Smart PLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan model penelitian telah memenuhi validitas dan reliabilitas konstruk serta *fit of model* pada asumsi SEM dengan Smart PLS sehingga model dinyatakan layak. Adapun hasilnya adalah disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan sebesar 21,5% terhadap motivasi pegawai, kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan sebesar 40,8% terhadap motivasi pegawai, dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 34,2% terhadap motivasi pegawai. Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 35,9% terhadap kinerja pegawai, kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan sebesar 27,4% terhadap kinerja pegawai, penghargaan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 17,5% terhadap kinerja pegawai, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 22,4% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, motivasi pegawai mampu memediasi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 9,1%. Sedangkan motivasi pegawai dalam memediasi disiplin kerja dan penghargaan secara berturut-turut memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan sebesar 4,8% dan 7,7%.

Kesimpulanya adalah Terdapat tiga hipotesis yang ditolak dan tujuh hipotesis diterima. Saran dari penelitian ini adalah (1) Dibutuhkanya pengembangan pelatihan seperti workshop, seminar, training, dan pelatihan lainya untuk meningkatkan skill pegawai; (2) Memberikan stimulus penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dalam bentuk bonus atau kenaikan gaji dan peluang promosi jabatan; (3) Sering diadakanya inspeksi dadakan oleh pimpinan secara rutin agar pegawai terus mengembangkan kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai.

ABSTRACT

Suryandari, 2020. "The Influence of Work Discipline, Employee Competence, and Appreciation on Employee Performance of the Semarang Regency Civil Registration and Population Department using Motivation as an Intervening Variable". Thesis. Economic Education Department. Economic Faculty. Universitas Negeri Semarang. Advisor: Wisudani Rahmaningtyas, S.Pd, M.Pd. 280 pages.

Keywords: Work Discipline, Employee Competency, Appreciation, Motivation, Employee Performance

Human resources development was a dominant factor in all fields that has an important role in an institution and it was prioritized for mature managerial aspects in organizational management. This study aims to examine the effect of exogenous variables (work discipline, employee competence, and reward) on endogenous variables (employee performance) through work motivation as mediation.

The population of this research was 64 employees at the Department of Population and Civil Registration in Semarang Regenscy. The population of this study was all employees in the department. Data were collected through documentation, questionnaire, and interview. Data were analyzed by Structural Equation Model (SEM) with Smart PLS application.

The result showed that the research model had met the validity and reliability of the construct and fit of the model on the SEM assumptions with Smart PLS application so the model was declared feasible. So, the result showed that work discipline had a positive but not significant effect is 21.5% to employee motivation, employee competency had a positive and significant effect is 40.8% to employee motivation, and appreciation had a positive and significant effect is 34.2% to employee motivation. The next, work discipline had a positive and significant effect is 35.9% to employee performance, employee competency had a positive and significant effect is 27.4% to employee performance, appreciation had a positive and significant effect is 17.5% to employee performance, and motivation had a positive and significant effect is 22.4% to employee performance. Meanwhile, employee motivation is able to mediate employee competence to employee performance is 9.1%. But, employee motivation mediates work discipline and appreciation respectively had a positive but not significant effects are 4.8% and 7.7%.

It can be concluded that three of the hypotheses are rejected and the other seven are accepted. Suggestions from this research are (1) Development of training through workshops, seminars, training, and other training needed to improve employee skills; (2) High performing employees are entitled and opportunities for promotion; (3) Leaders regularly need to carry out unannounced inspections so that employees continue to develop the quantity and quality of their work.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **ii**
PENGESAHAN KELULUSAN ..... **iii**
PERNYATAAN ..... **iv**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**
PRAKATA ..... **vi**
SARI ..... **viii**
ABSTRACT ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 13
1.3 Cakupan Masalah 14
1.4 Rumusan Masalah 14
1.5 Tujuan Penelitian 16
1.5.1 Tujuan Khusus.. 16
1.5.2 Tujuan Umum 16
1.6 Manfaat Penelitian 17
1.7 Orisinalitas Penelitian 18
BAB II KAJIAN PUSTAKA **19**
2.1 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*) 19
2.1.1 Teori Behavioristik..... 19
2.1.2 Model Kinerja 20
2.2 Kinerja Pegawai 23
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai 23
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawi..... 24
2.2.3 Penilaian Kinerja.. 26

2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai 28
2.3 Disiplin Kerja 30
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja 30
2.3.2 Pentingnya Disiplin Kerja 32
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 34
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja 37
2.4 Kompetensi Pegawai 39
2.4.1 Pengertian Kompetensi Pegawai 39
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Pegawai 41
2.4.3 Karakteristik Kompetensi Pegawai 42
2.4.4 Indikator Kompetensi Pegawai 43
2.5 Penghargaan 44
2.5.1 Pengertian Penghargaan 44
2.5.2 Tipe Penghargaan 46
2.5.3 Ketentuan Penghargaan Pegawai 47
2.5.4 Indikator Penghargaan 48
2.6 Motivasi 49
2.6.1 Pengertian Motivasi 49
2.6.2 Teori Motivasi 52
2.6.2.1 Teori Kepuasan 52
2.6.2.2 Teori Motivasi Proses 54
2.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi 55
2.6.4 Indikator Motivasi 58
2.7 Penelitian Terdahulu 61
2.8 Kerangka Berpikir 65
2.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai 65
2.8.2 Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Motivasi Pegawai 66
2.8.3 Pengaruh Penghargaan terhadap Motivasi Pegawai 67
2.8.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai 67
2.8.5 Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai 68
2.8.6 Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai 69

2.8.7 Pengaruh Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai 70
2.8.8 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Pegawai sebagai Variabel Intervening 72
2.8.9 Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Pegawai sebagai Variabel Intervening 73
2.8.10 Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Pegawai sebagai Variabel Intervening 75
2.9 Hipotesis Penelitian 78
BAB III METODE PENELITIAN 80
3.1 Jenis dan Desain Penelitian 80
3.1.1 Jenis Penelitian 80
3.1.2 Desain Penelitian 80
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel 81
3.2.1 Populasi 81
3.2.2 Sampel 82
3.3 Definisi Operasional Variabel 83
3.3.1 Variabel Laten Eksogen 83
3.3.2 Variabel Laten Endogen 85
3.3.3 Variabel Mediasi 86
3.4 Metode Pengumpulan Data 89
3.4.1 Metode Angket atau Kuisioner 90
3.4.2 Teknik Observasi 92
3.4.3 Teknik Wawancara 93
3.4.4 Teknik Dokumentasi 93
3.5 Instrumen Penelitian 94
3.5.1 Uji Validitas 94
3.5.1.1 Variabel Kinerja Pegawai 95
3.5.1.2 Variabel Disiplin Kerja 95
3.5.1.3 Variabel Kompetensi Pegawai 96
3.5.1.4 Variabel Penghargaan 97
3.5.1.5 Variabel Motivasi 98

3.5.2 Uji Reliabilitas 99
3.6 Metode Analisis Data 100
3.6.1 Analisis Deskriptif Presentase 100
3.6.2 Analisis Statistik Inferensial 102
3.7 Pengujian Hipotesis 106
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 107
4.1 Hasil Penelitian 107
4.1.1 Statistik Deskriptif 107
4.1.2 Skema Model *Partial Least Square* (PLS) 118
4.1.3 Uji *Outer Model* (Model Pengukuran) 119
4.1.4 Uji *Inner Model* (Model Struktural) 125
4.1.5 Uji Hipotesis 130
4.2 Pembahasan 135
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang 135
4.2.2 Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Motivasi Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang 137
4.2.3 Pengaruh Penghargaan terhadap Motivasi Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang 140
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang 142
4.2.5 Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang 143
4.2.6 Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang 145
4.2.7 Pengaruh Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang 147
4.2.8 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening 150
4.2.9 Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Disdukcapil Kabupaten Semarang Melalui Motivasi
Sebagai Variabel Intervening.....152
4.2.10 Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai
Disdukcapil Kabupaten Semarang Melalui Motivasi Sebagai
Variabel Intervening 153
BAB V PENUTUP.....156
5.1 Simpulan 156
5.2 Saran 157
DAFTAR PUSTAKA.....159
LAMPIRAN 167

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Survei Kepuasan Masyarakat Disdukcapil Kabupaten Semarang Tahun 2018-2019 8
Tabel 1.2 Rekapitulasi Daftar Penerimaan TPP Disdukcapil Kabupaten Semarang 5 Bulan Terakhir 2019 9
Tabel 1.3 Data Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang Menurut Golongan Ruang dan Jenjang Pendidikan Formal 2019..... 11
Tabel 1.4 Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang Periode 6 Bulan Terakhir 2019 12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 61
Tabel 3.1 Data Populasi Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang Tahun 2019 82
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel 88
Tabel 3.3 Penilaian Jawaban Responden 91
Tabel 3.4 Alternatif Jawaban Skala *likert* 92
Tabel 3.5 Validitas Variabel Kinerja Pegawai 95
Tabel 3.6 Validitas Variabel Disiplin Kerja 96
Tabel 3.7 Validitas Variabel Kompetensi Pegawai 97
Tabel 3.8 Validitas Variabel Penghargaan 97
Tabel 3.9 Validitas Variabel Motivasi 98
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas 99
Tabel 3.11 Interval Presentase 102
Tabel 4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja 108
Tabel 4.2 Distripsi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja 108
Tabel 4.3 Deskripsi Indikator Variabel Disiplin Kerja 109
Tabel 4.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi Pegawai 110
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Pegawai 110
Tabel 4.6 Deskripsi Indikator Variabel Kompetensi Pegawai 111
Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Penghargaan 112
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Penghargaan 113
Tabel 4.9 Deskripsi Indikator Variabel Penghargaan 113

Tabel 4.10 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai 114
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....115
Tabel 4.12 Deskripsi Indikator Variabel Kinerja Pegawai 116
Tabel 4.13 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi.....116
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi 117
Tabel 4.15 Deskripsi Indikator Variabel Motivasi.....118
Tabel 4.16 *Outer Model* Indikator Pada Variabel Penelitian.....120
Tabel 4.17 Hasil *Average Varianve Extracted* (AVE).....121
Tabel 4.18 Hasil *Cross Loading* Indikator Penelitian.....121
Tabel 4.19 Nilai Akar Kuadrat AVE Pada *Fornell-Larcker Criterion*.....123
Tabel 4.20 *Cronbach's Alpha* Variabel Penelitian 124
Tabel 4.21 *Composite Reliability* Variabel Penelitian 124
Tabel 4.22 Hasil Uji R *Square* (R^2) 125
Tabel 4.23 Hasil Uji Signifikan *t-statistic* 128
Tabel 4.24 *Path Coefficient*.....130
Tabel 4.25 *Spesific Indirect Effect* 131

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proyeksi Penduduk Kabupaten Semarang Tahun 2010-2020 7
Gambar 2.1 Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja dari Gibson..... 21
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal terhadap Perilaku Kerja Pegawai 22
Gambar 2.3 Hirarki Kebutuhan Maslow 54
Gambar 2.4 Alur Penelitian..... 77
Gambar 4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*) 118
Gambar 4.2 Model Struktural (*Inner Model*) 119

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Observasi 165
Lampiran 2 Surat Bukti Observasi 166
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian 167
Lampiran 4 Surat Bukti Penelitian 168
Lampiran 5 Data Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang 169
Lampiran 6 Kisi-kisi Uji Coba Instrumen Penelitian 173
Lampiran 7 Angket Uji Coba Instrumen Penelitian 178
Lampiran 8 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian 188
Lampiran 9 Angket Instrumen Penelitian 193
Lampiran 10 Data Survey Kepuasan Masyarakat Tahun 2017-2019 203
Lampiran 11 Data Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai 206
Lampiran 12 Transkip Wawancara Observasi Awal 207
Lampiran 13 Pedoman dan Hasil Observasi 214
Lampiran 14 Bukti Wawancara dan Pengambilan Data 220
Lampiran 15 Hasil Tabulasi Penelitian 221
Lampiran 16 Output Instrumen Penelitian 241
Lampiran 17 Output Reliabilitas Instrumen Penelitian 263
Lampiran 18 Model Penelitian 268
Lampiran 19 Skema *Outer Model* 269
Lampiran 20 Output *Outer Model* 270
Lampiran 21 Skema *Inner Model* 274
Lampiran 22 Dokumentasi 278

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun di negara berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan faktor dominan disegala bidang. Realitanya kondisi saat ini SDM memiliki peran penting dalam suatu lembaga dan diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Menurut Hasibuan (2005), sumber daya manusia merupakan kemampan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi. Menurut Wibowo, dkk (2013) Organisasi atau instansi pada dasarnya tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya, sarana prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi atau instansi di Indonesia dibedakan menjadi 2 yakni instansi pemerintah dan swasta. Instansi pemerintah berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 15 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa “Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan daerah”. Selanjutnya, pada Pasal 1 ayat 16 dan 17 menyatakan bahwa “Instansi Pusat

adalah kementrian, lembaga pemerintah nonkementrian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabuaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah". Instansi Daerah salah satunya adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Semarang merupakan suatu lembaga yang sengaja dibentuk oleh pemerintah dengan tugas menyelenggarakan pencatatan, penerbitan, penyimpanan dan pemeliharaan data keperdataan seseorang, seperti kelahiran, perkawinan, kematian, pengakuan dan lain-lain.

Kegiatan organisasi atau instansi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur SDM yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada SDM, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka SDM merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan. Tingginya hasil kerja

pegawai akan berdampak kepada tingginya kinerja organisasi, tertuang dalam penelitian Ardansyah dan Wasilawati (2014).

Dalam rangka memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 23 tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, pemerintah berkewajiban menyelenggarakan dan menyediakan instansi sebagai pelaksana administrasi kependudukan publik dalam hal administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Pelaksanaan administrasi kependudukan di daerah otonom khususnya Kabupaten Semarang terkait mengenai administrasi kependudukan dan catatan sipil tersebut dilakukan oleh Disdukcapil Kabupaten Semarang sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah. Administrasi Kependudukan adalah rangkaian kegiatan pemanfaatan informasi, bidang pendaftaran penduduk, bidang administrasi kependudukan, dan bidang seketariat serta pengelolaan informasi Administrasi Kependudukan pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain. Sehingga kemampuan pemerintah melalui instansi pelaksana administrasi kependudukan di tingkat kabupaten perlu ditingkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi kedalam tiga variabel menurut Gibson dalam Notoadmodjo (2007:229) antara lain: (1) variabel individu; (2) variabel

organisasi; dan (3) variabel psikologis. Dari ketiga faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

> Variabel individu meliputi keterampilan, kemampuan, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi dan demografis (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya); Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, ketaatan aturan dan desain pekerjaan; Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Berdasarkan beberapa faktor yang telah dikemukakan, peneliti menggunakan empat (4) faktor dalam penelitian ini yaitu kompetensi pegawai yang termasuk sub faktor individu kemampuan, disiplin kerja yang termasuk sub faktor organisasi ketaatan aturan, penghargaan yang diberikan termasuk sub faktor organisasi imbalan serta motivasi pegawai yang termasuk sub faktor psikologis motivasi.

Penelitian Yudhistianto (2017) menunjukkan hasil penelitian disiplin kerja mempunyai hubungan dalam kategori sangat tinggi dan positif dengan kinerja serta variabel motivasi dapat memerantarai antara disiplin kerja dengan kinerja, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja atau dapat diartikan bahwa motivasi kerja tidak dapat memerantarai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian terkait lainya pernah dilakukan Shahzadi (2014) menyatakan bahwa penghargaan intrinsik memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan dan motivasi karyawan, namun berbeda dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2019), hasil analisis menyatakan bahwa penghargaan tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja dan menyatakan adanya variabel lain yang

memerantarai, dari penelitian Saputri peneliti tertarik untuk melanjutkan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Didukung dengan adanya *research gap*, menekankan dalam penelitian ini untuk menambahkan variabel intervening yaitu motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2010) motivasi didefinisikan yaitu suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus. Hasil penelitian Cherian, J dan Jacob (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi merupakan determinan utama dari kinerja dan mempertegas bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi secara signifikan kinerja dari pegawai.

Menurut Gitosudarmo (dalam Sutrisno, 2017) motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bisa memperkuat dan memperlemah hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, penghargaan dan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan motivasi sebagai variabel intervening untuk mengetahui pengaruhnya apakah memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, penghargaan dan kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka menurut penulis kinerja pegawai masih menarik untuk diteliti kembali.

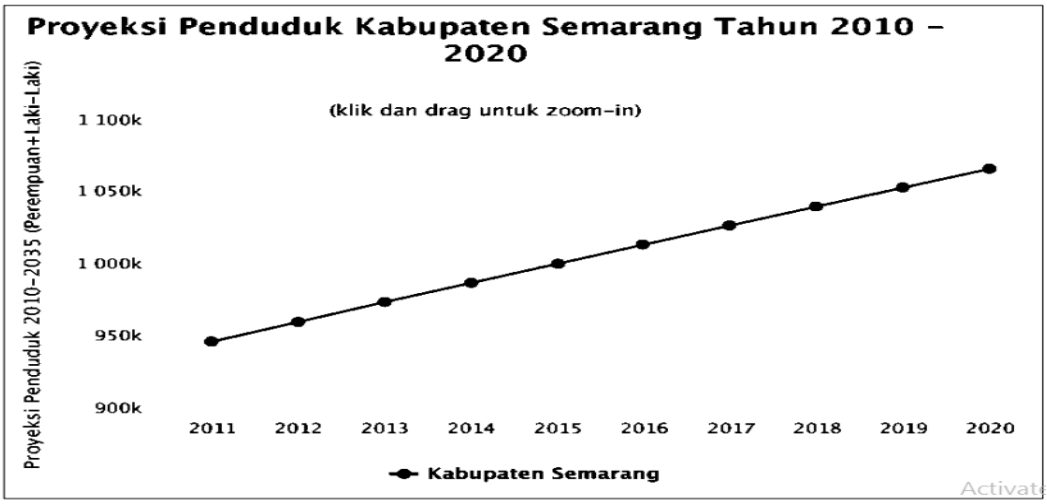
Penelitian lainya dilakukan oleh Octorano (2015) hasil analisis menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

pegawai dengan nilai signifikansinya sebesar P < 0,05 artinya bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Didukung pula dalam penelitian Mudayana (2016), menyatakan ada pengaruh signifikan antara variabel kompetensi (X1) terhadap variabel motivasi kerja, terbukti diterima dengan signifikansi 0,000 < 0,005 artinya ada pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 13 November 2019 pukul 09.00-selesai dengan salah satu Wakil Kepala Kepegawaian Disdukcapil Kabupaten Semarang yang bernama Ibu Fitri Eskadeni, memberikan keterangan bahwa "kualitas kinerja di Disdukcapil Kabupaten Semarang masih kurang optimal mbak karena masih ada pegawai yang sering menunda pekerjaanya, kemudian tidak sesuai batas waktu pengumpulan yang ditentukan dan ketika hasil pekerjaanya di kumpulkan masih ada banyak kesalahan, kemudian masih ada beberapa masyarakat yang mengadu akan keterlambatan data yang diserahkan".

Selain itu antara jumlah pegawai, waktu dan volume pekerjaan di Disdukcapil Kabupaten Semarang yang masih belum singkron, ditambah adanya beberapa pegawai yang pensiun, diberhentikan, dan adanya promosi pegawai yang membuat pegawai tesebut pindah, ada beberapa posisi pegawai di Disdukcapil Kabupaten Semarang yang kosong dan perlu diganti dengan pegawai baru sehingga kinerja pegawai di Disdukcapil Kabupaten Semarang masih belum optimal. Ibu Fitri menambahkan keterangan masih ada beberapa pegawai yang menunda pekerjaanya karena banyaknya permintaan yang dibutuhkan masyarakat sehingga pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu, hal tersebut juga disebabkan

karena semakin meningkatnya pertumbuhan penduduk setiap tahunya di dukung dalam gambar sebagai berikut



Gambar 1.1 Proyeksi Penduduk Kabupaten Semarang Tahun 2010-2020

Berdasarkan gambar tersebut tingkat pertumbuhan penduduk di Kabupaten Semarang meningkat dari tahun ke tahun artinya bahwa tingkat kebutuhan penduduk akan administrasi kependudukan Kabupaten Semarang juga akan meningkat, sejalan dengan hasil wawancara pada tanggal 13 November 2019 pukul 12.00-selesai di ruang pelayanan Disdukcapil Kabupaten Semarang dengan Ibu Retno Widuri, Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil Disdukcapil Kabupaten Semarang, memberikan keterangan bahwa "saya merasa jumlah permintaan penduduk Kabupaten Semarang semakin bertambah, jadi masih ada beberapa pekerjaan yang tertunda mbak".

Sedangkan menurut pengamatan yang peneliti lakukan pada tanggal 13 November 2019 – 10 Januari 2019, pukul 07.00-selesai. Pengunjung di Disdukcapil baik pusat maupun di kecamatan selalu padat akan masyarakat yang mengurus administrasi kependudukan sehingga perlu kecepatan dan ketelitian

pegawai untuk menanganinya, segala upaya telah dilakukan agar kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang tetap baik sehingga masyarakat merasa puas akan pelayananya. Namun 3 tahun terakhir ini Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) di Disdukcapil Kabupaten Semarang mengalami penurunan. Hal ini di dukung dalam rekapitulasi hasil SKM Disdukcapil Kabupaten Semarang:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Survei Kepuasan Masyarakan Disdukcapil Kabupaten Semarang Tahun 2017-2019

Identifikasi	Nilai Unsur Pelayanan									Nilai	Kriteria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Nilai rata-rata 2017	3,67	3,61	3,44	3,97	3,53	3,43	3,53	3,43	3,71	89,6	Sangat Baik
Nilai rata-rata 2018	3,18	3,25	3,15	3,97	3,33	3,46	3,57	3,82	3,39	85,58	Baik
Nilai rata-rata 2019	3,14	3,30	3,14	3,93	3,22	3,36	3,51	3,73	3,53	83,63	Baik

Sumber: Laporan Survei Kepuasan Masyarakat Disdukcapil Kab. Semarang

Berdasarkan tabel di atas Rekapitulasi Hasil Kepuasan Masyarakat dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah No 14 tahun 2017. Terlihat bahwa tiga tahun terakhir ini mengalami penurunan. Di ketahui terdapat sembilan unsur pelayanan yakni (1) persyaratan pelayanan, (2) prosedur pelayanan, (3) waktu pelayanan, (4) biaya atau tarif pelayanan, (5) produk pelayanan, (6) kompetensi pelayanan, (7) perilaku pelaksana, (8) penanganan pengaduan, saran dan masukan, (9) sarana dan prasarana. Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai terendah ada pada unsur 3 atau kesesuaian standar waktu pelayanan. Hal ini memperlihatkan bahwa standar waktu pelayanan pada Disdukcapil Kabupaten Semarang menjadi kelemahan atau kekurangan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dari hasil penilaian di atas diketahui bahwa rata-rata kinerja pegawai Disdukcapil

Kabupaten Semarang mengalami penurunan, jika hal tersebut tidak segera ditangani maka akan timbul permasalahan yang semakin kompleks.

Berbagai upaya telah dilakukan Disdukcapil Kabupaten Semarang untuk meningkatkan kinerja pegawainya, salah satunya dengan pemberian penghargaan berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Selain itu Disdukcapil Kabupaten Semarang selalu memantau nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP dilaksanakan dari tahun 2014 sehubungan dengan dikeluarkanya Peraturan Pemerintah RI No 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi PNS. Peraturan tersebut meminta seluruh pegawai untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan selama kurun waktu satu tahun yang berguna untuk kenaikan pangkat. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam waktu satu tahun. Didukung dalam rekapitulasi daftar penerima TPP beserta rata-rata SKP Disdukcapil Kabupaten Semarang selama lima bulan terakhir:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Daftar Penerimaan TPP Disdukcapil Kabupaten Semarang 5 Bulan Terakhir 2019

Bulan	Jml Pegawai	Jml Penerima TPP	Jumlah Nilai Kerja	Rata-Rata	Kriteria
Juli	64	63	5781,12	88,9	Sangat Baik
Agustus	64	62	5804,22	85,3	baik
September	64	62	5965	84,7	baik
November	64	64	5242,56	81,9	baik
Desember	64	63	5166,22	80,7	baik

Sumber: Plt Bagian Umum dan Kepegawaian Disdukcapil Kab. Semarang

Berdasarkan data di atas bahwa hampir 100% pegawai menerima TPP dan tidak lebih dari dua pegawai yang tidak menerima TPP yakni pada bulan Agustus dan September, namun terjadi penurunan pada bobot nilai SKP pegawai

Disdukcapil Kabupaten Semarang pada lima bulan terakhir 2019 dan diduga hampir 100% pegawai menerima TPP membuat pegawai seakan-akan bekerja atau tidak bekerja tetap mendapat TPP, sehingga terjadi penurunan pada nilai rata-rata SKP Disdukcapil Kabupaten Semarang pada lima bulan terakhir 2019. Dapat diketahui dalam Peraturan Bupati Semarang Nomor 70 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang. Pada pasal 3 menyatakan bahwa tujuan pemberian TPP yakni: meningkatkan kinerja PNS, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, dan meningkatkan kesejahteraan PNS, namun pada tabel 1.2 menyatakan bahwa kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang mengalami penurunan dan belum adanya peningkatan.

Faktor lain yang menjadi tolak ukur kinerja Disdukcapil Kabupaten Semarang, yakni kompetensi atau kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2016:272). Kompetensi menurut Boulter, et all (2003:203) adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkanya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang tentunya harus memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaanya sehingga kinerja

yang dicapai akan optimal dalam instansi tersebut. Berikut merupakan tabel data pendidikan pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang tahun 2019:

Tabel 1.3 Data Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang Menurut Golongan Ruang dan Jenjang Pendidikan Formal 2019

No	Gol. Ruang	Pendidikan Terakhir					
		SD	SLTP	SLTA	D2/SarMud	S1	S2
1	I/c	1					
2	II/a			2			
3	II/b			2			
4	II/c			11			
5	II/d			11	2		
6	III/a				1	4	
7	III/b			12		1	1
8	III/c					4	1
9	III/d					8	
10	IV/a					1	1
11	IV/b						1
JUMLAH		**1**		**38**	**3**	**18**	**4**

Sumber: Plt Bagian Umum dan Kepegawaian Disdukcapil Kab. Semarang

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai dengan latar belakang pendidikan SLTA yang paling dominan yakni 38 pegawai dari 64 pegawai artinya lebih dari 50% pegawai di Disdukcapil Kabupaten Semarang berpendidikan SLTA. Kinerja Disdukcapil Kabupaten Semarang yang maksimal sangat diharapkan. Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien sehingga perlu kesesuaian kompetensi yang dimiliki pegawai dengan pekerjaanya, namun pada kenyataanya pegawai di Disdukcapil Kabupaten Semarang masih dominan pada tingkat SLTA dibandingkan dengan Sarjana.

Selain faktor penghargaan dan kompetensi yakni kedisiplinan pegawai juga sangat menunjang akan kinerja pegawai, dalam hal sikap pegawai

Disdukcapil Kabupaten Semarang dituntut untuk mempunyai sikap yang sesuai dengan peraturan yang ada di kantor. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada tanggal 18 November 2019 pukul 07.00 masih terlihat ada beberapa pegawai yang datang terlambat kemudian masih ada beberapa pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan, hal ini dapat diketahui dalam rekapitulasi daftar hadir pegawai Disdukcapil Kabupaten Ssemarang di bawah ini:

Tabel 1.4 Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang Periode 6 Bulan Terakhir 2019

Bulan	Jml Pegawai	Tanpa Alasan	
		1-4 kali	>4kali
Juli	64	8	3
Agustus	64	4	3
September	64	7	4
Oktober	64	3	1
November	64	5	2
Desember	64	7	0

Sumber: Disdukcapil Kabupaten Semarang

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat ketidak-hadiran pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang pada bulan Juli-Desember 2019 cukup tinggi. Sehingga dibutuhkan peningkatan disiplin kerja pegawai agar dapat bertanggung jawab dan melaksanakan peraturan yang ada sebaik mungkin dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti **"Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat masalah mengenai kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang, masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh tingkat kedisiplinan pegawai yang cenderung menurun, kompetensi pegawai yang kurang baik dan lingkungan kerja fisik yang perlu pembenahan maka dapat diidentifikasikan permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas belum optimal dijelaskan oleh Ibu Fitri Staff Bagian Umum dan Kepegawaian, bahwa masih ada pegawai yang terlambat dalam pengumpulan hasil pekerjaanya atau tidak sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.
2. Kompetensi pegawai yang kurang sesuai dengan pekerjaanya, melihat bahwa sebagian besar latar belakang pendidikan pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang yakni SLTA.
3. Kedisiplinan pegawai yang masih rendah terlihat dalam rekapitulasi daftar hadir masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa alasan.
4. Kurangnya motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehingga masih ada pekerjaan yang terlambat dalam pengumpulan batas waktu.
5. Rendahnya kualitas kinerja pegawai, masih ada pegawai yang mengumpulkan tugas seadanya artinya masih ada banyak kesalahan setelah tugas tersebut dikoreksi, sumber: Ibu Fitri selaku Wakil Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian beserta penanggungjawab kepegawaian.

6. Kinerja pegawai Disdukcapil belum optimal terbukti dengan menurunya nilai SKP pegawai dan SKM pada Disdukcapil Kabupaten Semarang.

1.3 Cakupan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah ditemukan tersebut, perlunya fokus dalam penelitian ini agar tidak terjadi perluasan dalam permasalahan. Peneliti akan mengkaji tentang beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang, penelitian ini difokuskan pada variabel Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja dan Penghargaan Pegawai sebagai variabel bebas. Kemudian Motivasi sebagai varibel intervening. Studi empiris dilakukan pada kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang dikemukakan dalam latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin pegawai berpengaruh terhadap motivasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang?
2. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh secara terhadap motivasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang?
3. Apakah penghargaan berpengaruh secara terhadap motivasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang?
5. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh secara terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang?

6. Apakah penghargaan berpengaruh secara terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang?
8. Apakah motivasi pegawai dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang?
9. Apakah motivasi pegawai dapat memediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang?
10. Apakah motivasi pegawai dapat memediasi pengaruh penghargaan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang.

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Khusus:

Untuk memenuhi syarat kelulusan dari Universitas Negeri Semarang

1.5.2 Tujuan Umum

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap motivasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan pegawai terhadap motivasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang.
5. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang.
6. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang.
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang.
8. Untuk menganalisis motivasi pegawai dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang.

9. Untuk menganalisis motivasi pegawai dalam memediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang.
10. Untuk menganalisis motivasi pegawai dalam memediasi pengaruh penghargaan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Manfaat Teoritis
    a. Bagi Peneliti

       Untuk mendapatkan pengalaman atau pengetahuan dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

    b. Bagi Pembaca

       Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah bacaan dan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikutnya
2. Manfaat Praktis
    a. Bagi Universitas Negeri Semarang

       Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan koleksi sehingga memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas tentang studi kajian administrasi yang ada dalam kehidupan masyarakat.

b. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang

Sebagai bahan refleksi bagi instansi akan pentingnya disiplin kerja, kompetensi pegawai, penghargaan pegawai, terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang.

1.7 Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan tentang pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai dan penghargaan pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang. Penelitian mengenai kinerja pegawai sudah pernah dilakukan sebelumnya, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2019), penelitian tersebut terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, penghargaan, ketaatan aturan dan komitmen berkelanjutan sebagai variabel independen. Kebaruan dari penelitian yang diajukan peneliti dari penelitian sebelumnya adalah dengan menambahkan varibel motivasi yang pada penelitian terdahulu masih banyak dijadikan variabel independen, pada penelitian ini digunakan sebagai variabel intervening (mediasi) karena variabel motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen dan memang pada penelitian terdahulu sudah ada yang menggunakanya sebagai variabel intervening (mediasi). Kemudian dalam penelitian ini dilakukan pada semua pegawai baik yang berada di kantor pusat maupun yang tersebar di 19 kecamatan se-Kabupaten Semarang. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka menurut penulis kinerja pegawai masih menarik untuk diteliti kembali.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori Utama (*Grand Theory)*

2.1.1 Teori Behavioristik

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa penyebab terjadinya perubahan perilaku tergantung kepada kualitas rangsang (stimulus) yang berkomunikasi organisme. Menurut Hosland (Notoatmojo, 2012:200) mengatakan bahwa perubahan perilak pada hakikatnya adalah sama dengan proses belajar. Proses perubahan perilaku tersebut menggambarkan proses belajar pada individu yang terdiri dari:

a. Stimulus (rangsang) yang diberikan kepada organisme (diterima) atau ditolak. Apabila stimulus tersebut tidak diterima atau ditolak berarti stimulus itu tidak efektif dalam mempengaruhi perhatian dari individy dan stimulus tersebut efektif.
b. Apabila stimulus telah mendapatkan perhatian dari organisme (diterima) maka ia mengerti stimulus ini dan dilanjutkan kepada proses berikutnya.
c. Setelah itu organisme mengolah stimulus tersebut sehingga terjadi kesediaan untuk bertindak demi stimulus yang telah diterimanya (bersikap).
d. Akhirnya dengan stimulus dengan dukungan fasilitas serta dorongan dari lingkungan maka stimulus tersebut mempunyai efek tindakan dari individu tersebut (perubahan perilaku).

2.1.2 Model Kinerja

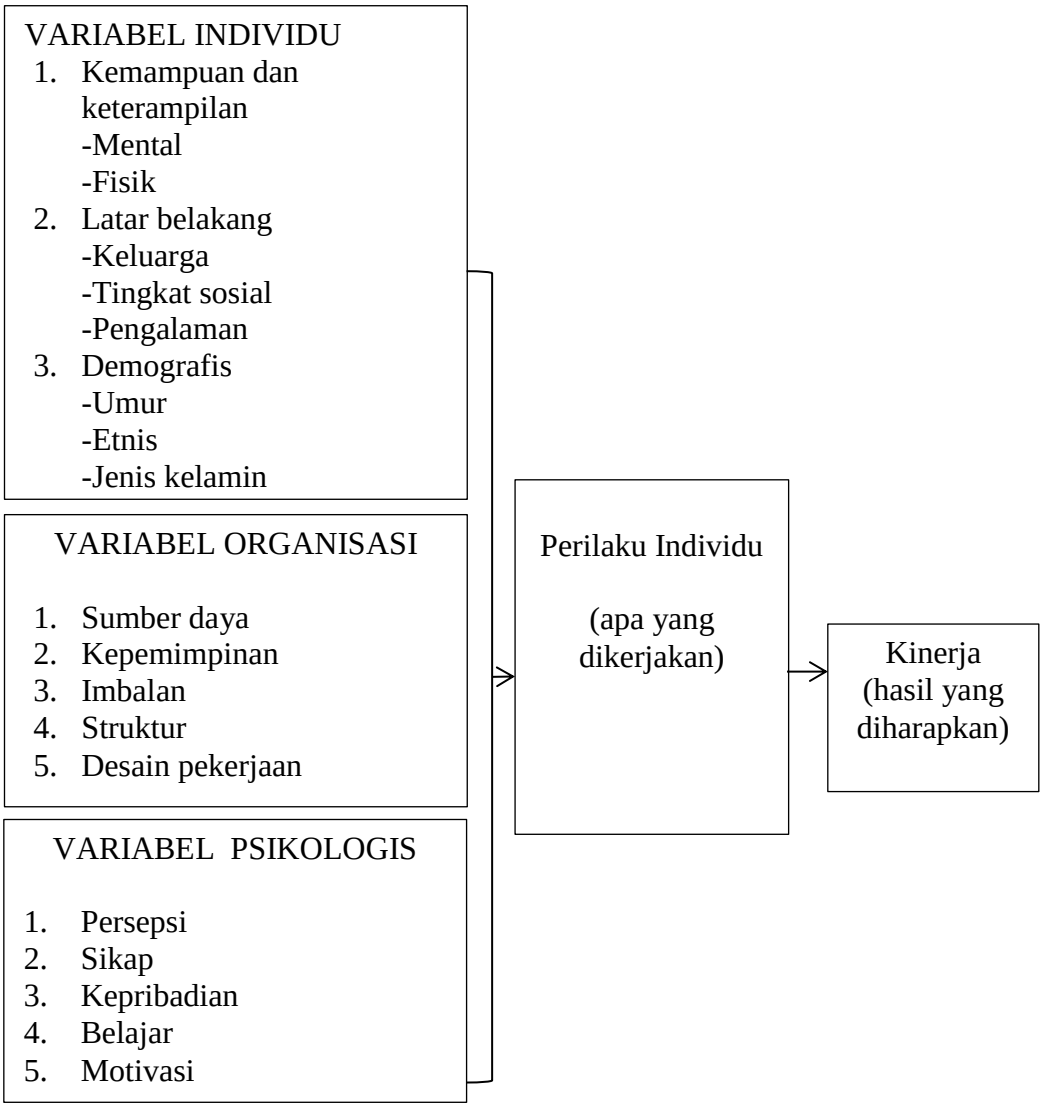
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, menurut Gibson dalam Notoadmodjo (2007:229) antara lain: (1) variabel individu; (2) variabel organisasi; dan (3) variabel psikologis. Dari ketiga faktor tersebut diuraikan sebagai berikut:

> Variabel individu meliputi keterampilan, kemampuan, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi dan demografis (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya); Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, ketaatan aturan dan desain pekerjaan; Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi."

Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja personal. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas. Teori kinerja dari Gibson digunakan sebagai teori dasar dalam penelitian ini karena model teori tersebut sudah mencakup keseluruhan variabel baik variabel dependen, variabel independen maupun variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut diantaranya, kinerja pegawai (Y), disiplin kerja (X1), kompetensi pegawai (X2), penghargaan (X3), dan motivasi (Z). Variabel individu dalam teori

ini terwakili oleh kompetensi pegawai pada sub variabel kemampuan dan keterampilan. Variabel psikologis dalam teori ini terwakili oleh disiplin kerja yang termasuk dalam sub variabel sikap dan motivasi. Serta variabel organisasi dalam teori ini terwakili oleh penghargaan pegawai pada sub variabel imbalan.

Berikut disajikan diagram skematis variabel yang mempengaruhi perilaku kinerja menurut Gibson:



Gambar 2.1 Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja dari Gibson
Sumber: Notoadmojo (2007)

Pendapat lain yang menguatkan teori perilaku dan kinerja tersebut yakni tentang faktor-faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai dikemukakan oleh Wirawan (2009:6) sebagai berikut.

Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal terhadap Perilaku Kerja Pegawai
Sumber: Wirawan (2009)

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance)*. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Menurut Mathis and Jackson (2002:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Selain itu Wirawan (2009:18) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran kerja ternilai yang diisyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubunganya dengan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui baik buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi

menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan atau keahlian seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan bersama dalam periode tertentu. Jadi kinerja ini sangat penting karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya serta kinerja menentukan kualitas dari organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2009:6-8) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu: (1) faktor internal pegawai; (2) faktor lingkungan internal; dan (3) faktor lingkungan eksternal organisasi. Dari ketiga faktor tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, keadaan fisik, dan kejiwaan. Faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Manajemen orgaanisasi

harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktifitas karyawan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, merupakan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jacson (2002:113) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja pegawai maka tidak terepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya :

1. Faktor kemampuan (*ability*)

   Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan kompetensi IQ dan kemampuan reality artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatanya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan

2. Faktor motivasi

   Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:84) yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukan oleh tingkat ketrampilan, komptensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. *Leadership factors,* ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors,* ditunjukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors,* ditujukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang di berikan organisasi
5. *Contextual/situational factors,* ditujukan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu kunci untuk mengembangkan suatu organisasi ecara efektif dan efisien dengan menilai suatu proses kerja pegawai. Menurut Widodo (2015:135) menyatakan bahwa:

> Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian , pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like* dan *dislike"* , dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa, "penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja pegawai secara individual". Kemungkinanya antara lain adalah: 1) Para atasan yang menilai bawahanya. 2) Bawahan yang menilai atasanya. 3) Anggota kelompok menilai satu sama lain. 4) Penilaian pegawai sendiri. 5) Penilaian dengan multisumber, dan 6) sumber-sumber dari luar. Penilaian kinerja yang dilakuka dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai Mangkuprawira dan Vitalaya dalam Widodo (2015:135). Deassler dalam buku Widodo (2015:136), juga menyatakan bahwa:

> Penilaian kinerja (*performance appraisal)* pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Menurut Deassler dalam Widodo (2015:136), ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015:138), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptaya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahanya sehingga dapat memacu perkembanganya. Bagi atasan yang menilai akan lebih

memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini *Grand Theory* yang digunakan adalah teori perilaku dan kinerja dari Gibson oleh karena itu, peneliti membatasi faktor yang mempengaruhi kinerja yakni variabel disiplin kerja yang termasuk dalam sikap dan motivasi pada variabel psikologis, selain itu penelitian ini menggunakan variabel kompetensi yang termasuk dalam sub variabel kemampuan dan keterampilan pada variabel individu, sedangkan variabel penghargaan pegawai yang merupakan rincian sebuah imbalan pada variabel organisasi di teori yang dikemukakan oleh Gibson.

Berdasarkan pembatasan faktor dalam penelitian ini, kemudian peneliti menurunkan kedalam indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja dalam penelitian ini. John Minner dalam Sudarmanto (2009:11) menyatakan bahwa 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja diantaranya (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Penggunaan waktu dalam bekerja; (4) Kerjasama dengan orang lain. Indikator ini dapat dijelaskan yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2002: 78) indikator kinerja adalah (1) Kuantitas *output;* (2) Kualitas *output;* (3) Ketepatan waktu dan hasil; (4) Kehadiran di tempat kerja; dan (5) Kemampuan bekerja sama. Malthis dan Jackson (2006:376) menyatakan bahwa "indikator-indirkator yang mempengaruhi kinerja yaitu (1) Kuantitas dari hasil; (2) Kualitas dari hasil; (3) Kehadiran; (4) Kemampuan bekerja sama". Kuantitas dari hasil merupakan jumlah yang di hasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti: unit, jumlah siklus yang diselesaikan. Kualitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Kualitas dari hasil merupakan kualitas kerja yang diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kehadiran pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka tingkat ketidak hadiranya cenderung rendah. Kemampuan bekerjasama merupakan karyawan dapat bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerja agar tujuan perusahaan dapat tercpai dengan baik.

Berpedoman dari penjelasan diatas maka indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang pada penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja yang dikemukakan oleh John Minner dalam Sudarmanto (2009:11). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini atas dasar pertimbangan bahwa kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang dapat dikatan baik apabila memenuhi SKP dan penilaian perilaku yang didalamnya ada keterkaitanya dengan variabel yang akan diiteliti.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa inggris "*diciple"* yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi.

Kedisiplinan merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat melakukan suatu kegiatan yang sesuai dengan aturan-aturan atau norma-norma yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor pengikat yang memaksa pegawai untuk memenuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dari pegawai (Wursanto, 2004:25).

Pendapat lainya, menurut Fathoni (2006:172) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:268) menyatakan bahwa:

> Disiplin adalah mengemukakan, pada hakikatnya, adalah kepatuhan aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah suatu proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasikan dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

Menurut Sutrisno (2017:87), menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang atau pegawai yang bersedia menaati peraturan, prosedur kerja yang ada dalam suatu organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Anoraga (dalam Yudhistianto, 2007:240) menyatakan bahwa "*Discipline has a very close relationship with motivation, discipline with an exercise, among others, working to appreciate time and cost will have a positive effect on employee productivit".* Diterjemahkan secara bebas bahwa disiplin sangat dekat hubunganya dengan motivasi, seperti halnya bekerja untuk menghargai waktu dan biaya yang kemudian akan berdampak positif pada produktifitas pegawai.

Teori McClelland yang mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievment),* kebutuhan kekuasaan (*power),* dan kebutuhan afiliasi. Moenir (2001:94), juga menyatakan disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Dari beberapa definisi disiplin diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada pada organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.3.2 Pentingnya Disiplin Kerja

Sutrisno (2017:87) mengemukakan bahwa keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau teralalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Konsep Wursanto (2004:25) bahwa kedisiplinan merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat melakukan suatu kegiatan yang sesuai dengan aturan-aturan atau norma-norma yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor pengikat yang memaksa pegawai untuk memenuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dari pegawai.

Wirawan (2009:138-139), menyatakan pendisiplinan bersifat konstruktif atau memperbaiki karena pendisiplinan merupakan bagian dari proses pembelajaran. Berikut ini tujuan pendisiplinan, antara lain:

a. Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan.

   Seorang karyawan mendapatkan pendisiplinan dari organisasi setelah gagal memenuhi kewajibanya. Kegagalan dapat berupa kegagalan dalam melaksanakan tugas serta mengabaikan peraturan atau kode etik yang harus diterapkan dalam perilakunya.

b. Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadapp atasan atau sebaliknya.

   Karyawan sering melaksanakan tugasnya dengan buruk dan melanggar peraturan secara sengaj. Sikap dan perilaku tersebut harus dikoreksi agar tidak terjadi konflik interpersonal. Saling menghormati merupakan salah satu peryaratan agar para karyawan dan manajer dapat bekerja dengan baik dalam mencapai objektifitas masing-masing.

c. Meningkatkan kinerja karyawan.

   Pendisiplinan wajib dilakukan bagi karyawan berkinerja rendah yang bukan disebabkan oleh faktor non manusia. Jika rendahnya kinerja disebabkan oleh faktor manusia, pendisiplinan dilakukan secara berencana untuk memperbaiki perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubunganya dengan pekerjaan akan meningkatkan hasil kinerja.

d. Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas, dan efisiensi kerja.

   Meningkatkan moril, semangat kerja, etos kerja, serta efektifitas dan efisiensi kerja pegawai menurun karena pengaruh keadaan lingkungan

eksternal organisasi. Program pendisiplinan yang dirancang khusus akan meningkatkan sikap dan perilaku kerja pegawai yang merosot.

e. Meningkatkan kedamaian industri dan kewargaan organisasi.

Pegawai hanya dapat bekerja dengan baik jika bekerja dalam iklim kedamaian, kerja sama, dan saling menghormati. Pendisiplinan merupakan upaya organisasi untuk menciptakan kondisi kerja tersebut sehingga para pegawai menjadi warga organisasi menjadi warga organisasi yang baik.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (20017:89), faktor yang mempengaruhi disiplin antara lain: (1) besar kecilnya pemberan kompensasi; (2) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam peruasahaan; (3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegengan; (4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; (5) ada tidaknya pengawasan pimpinan; (6) ada tidaknya perhatian kepada para karyawan; dan (7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Dari ketujuh faktor tersebut dapat di artikan sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengarhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha

untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

   Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegengan

   Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

   Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengaambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan dan sebaliknya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

   Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

   Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetaapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinanya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

   Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

   a) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
   b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
   c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertmuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka

d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2009:194), mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, antaran lain: (1) tujuan dan kemampuan; (2) teladan pimpinan; (3) balas jasa; (4) keadilan; (5) waskat; (6) sanksi hukuman; (7) ketegasan; dan (8) hubungan kemanusiaan. Dari indikator-indikator tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup mematang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan

   Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahanya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata dan perbuatan.

3. Balas jasa

   Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

   Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

   Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahanya.

6. Sanksi hukuman

   Sanksi hukuman bereperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

   Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. hubungan-hubungan baik bersifat *vertical* maupun *horizontal* hendaknya harmonis.

2.4 Kompetensi Pegawai

2.4.1 Pengertian Kompetensi pegawai

Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Hal ini sejalan dengan Wibowo (2016:271) yang menyatakan bahwa:

> Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan *keterampilan* atau *pengetahuan* yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Sebagai unggulan bidang tersebut.

Sedangkan menurut Boulter, dkk dalam Sutrisno (2017:203), mengemukakan kompetensi adalah:

> "Suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkanya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peraan sosial adalah citra yang ditunjukan oleh seseorang di muka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu".

Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatanya (pasal 3). Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja

atau perilaku di tempat kerja. Spencer dalam Amin (2015) mengungkapkan bahwa kompetensi dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaanya. Sedangkan menurut Ivancevich (2007:85) yang menyebutkan bahwa faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil (kompetensi yang baik) serta mempunyai semangat kerja (motivasi) yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja (kinerja) yang memuaskan.

Osai & Ackah, (2015) meneliti karyawan pada industri farmasi di Ghana dan menyimpulkan bahwa karyawan dengan kompetensi yang tinggi memiliki kinerja yang tinggi. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, Kolibacova, (2014) menyimpulkan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui peningkatan kompetensi, karena dengan semakin tingginya kompetensi karyawan, maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan. Dengan demikian, seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata. Dari berbagai pandangan di atas dapat dirumuskan kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Pegawai

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016:283) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain: (1) keyakinan dan nilai-nilai; (2) keterampilan; (3) pengalaman; (4) karakteristik kepribadian; (5) motivasi; (6) isu emosional; (7) kemampuan intelektual; dan (8) budaya organisasi. Dari faktor-faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

   Keyakinan seseorang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentangg cara baru atau berbeda dalam melakukan.

2. Keterampilan

   Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

   Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

4. Karakteristik kepribadian

   Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan

kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

   Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

6. Isu emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi
7. Kemampuan Intelektual

   Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya organisasi, budaya organisasi mempengaruhi komptensi SDM dalam kegiatan.

2.4.3 Karakteristik Kompetensi Pegawai

Menurut Spencer and Spencer dalam Sutrisno (2017:206), komponen-komponen kompetensi mencakup beberapa hal berikut:

1. *Motives* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
2. *Traits* adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respon-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi

3. *Self concept* adalah sikap, nilai , dan citra diri seseorang
4. *Knowladge* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu
5. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Dari komponen-komponen tersebut, keterampilan dan pengetahuan sifatnya dapat dilihat dan mudah di kembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan sdm, sedangkan citra diri, watak, motif sifatnya tidak tampak dan lebih sulit untuk pengembangan SDM.

2.4.4 Indikator Kompetensi Pegawai

Gordon dalam Sutrisno (2017:204) menyatakan bahwa terdapat berbagai indikator kompetensi pegawai:

1. Pengetahuan (*knowledge)* yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang pegawai mengetahui cara melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding),* yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill),* yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value),* yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran dan keterbukaan)
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang dan suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan indikator dari kompetensi pegawai, meliputi pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Diperkuat dalam pendapat Wibowo (2016:272),

> Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 komponen utama dalam kompetensi, terdiri dari:

1) Mengidentifikasi karakteristik, meliputi nilai, sikap dan minat
2) Pengetahuan, meliputi pengetahuan, pemahaman
3) Keterampilan meliputi kemampuan.

2.5 Penghargaan

2.5.1 Pengertian Penghargaan

Organisasi menggunakan berbagai penghargaan (*reward)* untuk menarik dan mempertahankan orang-orang dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Cara dan waktu membagikan penghargaan tersebut adalah masalah penting karena jika penghargaan diberikan tidak tepat maka hasil yang diperoleh tidak akan memuaskan bagi organisasi. Sasaran utama pemberian pemberian penghargaan adalah menarik orang yang berkualitas untuk bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan agar tetap datang bekerja, dan memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mendefinisikan penghargaan sebagai bentuk penghormatan kepada seseorang berupa tanda hal dan sebagainya. Menurut Wibowo (2016:306), bahwa penghargaan merupakan

atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja, manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan.

Teori yang dikemukakan Abraham Maslow dalam Suparyadi (2015:419), mengungkapkan penghargaan sebagai salah satu kebutuhan dalam hierarki kebutuhan Maslow yang digambarkan dalam bentuk anak tangga diantaranya kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri. Menurut Maslow dalam Suparyadi (2015), penghargaan merupakan kebutuhan harga diri dari orang lain dengan memenangkan penghargaan kinerja, memperoleh promosi yang lebih tinggi dan mendapat penghormatan atas prestasinya. Sedangkan menurut Kreitner dan Knicki (2010) yang menjelaskan bahwa salah satu hasil yang ingin dicapai dari sistem penghargaan yaitu untuk memotivasi. Penghargaan pegawai harus bisa memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik

Dari beberapa definisi mengenai penghargaan dapat di simpulkan bahwa penghargaan merupakan pemberian sesuatu kepada seseorang atau pegawai berupa apa saja sebagai bentuk penghormatan atau *reward* atas apa yang sudah dilakukan seseorang atau pegawai tersebut dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.5.2 Tipe Penghargaan

Menurut Wibowo (2016:311), tipologi penghargaan dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstinsik merupakan penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan sosial (Gibson, 2002:182) dalam buku Wibowo (2016:311). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang dberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja. Menurut Wibowo penghargaan ekstrinsik itu sendiri terdiri dari, Penghargaaan finansia (upah dan gaji, serta jaminan sosial), penghargaan interpersonal atau pernyataan dari atasan, dan promosi.

2. Penghargaaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri seperti tanggung jawab, tantangan, karakteristik, dan umpan balik dari pekerjaan (Gibson, 2002:182) dalam buku Wibowo (2016:312). Menurut Simamora (2006: 442) menjelaskan bahwa penghargaan dibagi menjadi dua yakni penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*) yang berupa perasaan kompetensi diri, perasaan pencapaian dalam diriny, tanggung jawab, dan otonomi pribadi, perasaan pengakuan informal, status, dan kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa penghargaan instrinsik berasal dari diri pegawai itu sendiri.

2.5.3 Ketentuan Penghargaan Pegawai

Disdukcapil Kabupaten Semarang sudah menerapkan adanya sistem pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai PNS. Sesuai dengan Peraturan Bupati Semarang Nomor 81 Tahun 2017 tentang pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Semarang guna meningkatkan kesejahteraan dan memacu peningkatan kinerja sesuai tanggung jawabnya. Tambahan penghasilan diberikan kepada pegagawai setiap bulan selama 12 kali dalam satu tahun. Penghargaan berupa tambahan penghasilan pegawai ini menurut Peraturan Bupati Semarang Nomor 81 Tahun 2017 digolongkan menjadi:

1) Berdasarkan prestasi kerja yakni berdasarkan variabel penyelesaian tugas sesuai target, absensi ketaatan jam kerja, dan absensi kehadiran apel.
2) Berdasarkan kondisi kerja yakni PNS yang memiliki resiko tinggi dalam bekeerja seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah, petugas lapangan (Satpol PP dan petugas kebakaran), dinas perhubungan, petugas kebersihan dan lain-lain.
3) Berdasarkan beban kerja adalah PNS yang memiliki beban kerja yang berat seperti eselon dan golongan, tim anggaran pemerintah daerah, tim penyusun RAPBD, tim penyusun rancangan kebujakan umum anggaran dan prioritas plafon anggaran sementara dan lain-lain.
4) Berdasarkan tempat kerja yakni PNS yang dalam melaksanakan tugasnya berasa di daerah yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi dan daerah terperinci yaitu puskesmas pembantu Candirejo Kecamatan Pringapus, Pos Kesehatan Desa Duren, Puskesmas Sumowono dan lain-lain.

Dalam hal ini, pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang mendapatkan TPP dalam kategori berdasarkan prestasi dengan pemberian TPP berdasarkan indeks kerja dari 0%-100%. Dimana jika bobot dalam rentang 86%-100% menerima TPP 100%; jika bobot 76%-85% maka menerima TPP sebanyak 75%; dan jika bobot yang dimiliki yakni 61%-75% maka TPP yang diterima 50%; seebihnya apabila memiliki bobot antara 0%-60% maka tidak menerima TPP.

2.5.4 Indikator Penghargaan

Menurut Siagian (2006) rasa keadilan dapat membuat pegawai menjadi puas terhadap penghargaan yang diterimanya dan mampu memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Beberapa indikator dalam penghargaan yaitu (1) pekerjaan itu sendiri; (2) Upah; (3) Peluang Promosi; (4) Pengawasan; (5) Rekan Kerja. Penjelasan dari setiap indikator sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

   Yaitu karakteristik pekerjaan yang dimiliki, tugas yang menarik , peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaanya.

2. Upah

   Pemenuhan upah yang menumbuhkan kemandirian dan mengurangi ketergantungan di kalangan pegawai perusahaan, bersifat adaktif dan proaktif.

3. Peluang promosi

   Adanya kesiapan karyawan untuk berkompetisi secara sehat dengan pegawai lainya dalam kesempatan untuk promosi, upaya dan inovatif dengan dukungan pimpinan sebagai bentuk *reward.*

4. Pengawasan

   Penghargaan yang berhasil dilihat dari terintegrasinya pengawasan dalam organisasi tersebut. Pengawasan ada dua dimensi yakni employee centeretness dan partisipasi.

5. Rekan Kerja

   Penghargaan yang baik dapat dilihat dari adanya kerja sama baik sesama pegawai maupun antara atasan dengan pegawai organisasi tersebut untuk mencapai tujuanya.

2.6 Motivasi

2.6.1 Pengertian Motivasi

Teori dalam buku yang berjudul *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* karya Prof.Dr.Suparno Eko Widodo, M.M. Teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive Theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakuknya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu: (1) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas; (2) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas; (3) Valensi, respons terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral, atau negatif.

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* (Kreitner dan Kinicki, 2008:210) yang berarti bergerak atau menggerakan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakan atau menjadi sebab seseorang melakukan, sesuatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakan dan mengendalikan perilaku manusia. Mathis dan Jackson (2006) mengungkapkan bahwa motivasi diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, meskipun pegawai memiliki kemampuan atau tingkat keterampilan yang tinggi dan faktor-faktor eksternal

yang mendukung untuk melakukan pekerjaan mereka, hal tersebut tidak akan menghasilkan prestasi atau kinerja yang baik apabila hanya sedikit upaya atau tidak ada upaya sama sekali.

Menurut Andre (2008:96), motivasi didefinisikan "*motivation is an individual's direction, intensity, and persistence of effort in attaining a goal".* Tiga hal yang ditekan oleh Andre bila pemimpin ingin memotivasi karyawanya, pertama, harus mengetahui perilaku-perilaku yang merupakan kebiasaan karyawan, kedua, sampai seberapa jauh usaha-usaha yang telah mereka kerjakan, ketiga,berapa lama mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan organisasi.

Adapun motivasi kerja oleh Newstrom (2008:101) didefinisikan, " *work motivation is the set of internal and external forces that cause an employee to choose a course of action and engage in certain behaviors".* Pendapat dari John W. Newstrom diperluas lagi oleh Colquitt, "*motivation is defined as a set of energetic forces that originates both within and outside an employee, intensity, and persistence."* Diterjemahkan secara bebas, motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: berasal baik dari dalam maupun dari luar individu; dapat menimbulkan perilaku bekerja; dan juga dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya perilaku bekerja tadi.ada tiga elemen kunci dalam motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Bila seorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekuat tenaga.

Sedangkan Robbins (2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju

pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Nawawi (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Sementara itu Greenberg dan Baron (2003:190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan. Sejalan pula dengan Wibowo (2016:331) yang mengemukakan bahwa pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Sedangkan menurut Armstrong dalam Sudarmanto (2009:182) menyatakan bahwa managemen atau sistem penghargaan dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi, sehingga mendorong pencapaian misi dan strategi organisasi.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

2.6.2 Teori Motivasi

Seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu selalu didorong oleh motif-motif tertentu. Hasibuan (2007:103) mengkelompokan teori motivasi menjadi dua yaitu:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory)*

   Teori kepuasan menggunakan pendekatan faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang mempengaruhi individu untuk melakukan suatu tindakan. Jadi pada dasarnya individu akan melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasanya. Semakin tinggi kebutuhan dan kepuasanya maka individu akan semakin giat untuk bekerja.

2. Teori Proses (*Process Theory)*

   Teori proses merupakan sebuah proses sebab dan akibat, jika pekerjaan dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Jadi hasil yang diperoleh merupakan akibat atau cerminan dari usaha yang dilakukan. Teori ini juga disebut dengan teori harapan karena semangat kerja seseorang dipengaruhi oleh harapanya. Jika harapan berhasil di pengaruhi maka seseorang akan semakin meningkatkan semangatnya dalam bekerja.

2.6.2.1 Teori Kepuasan

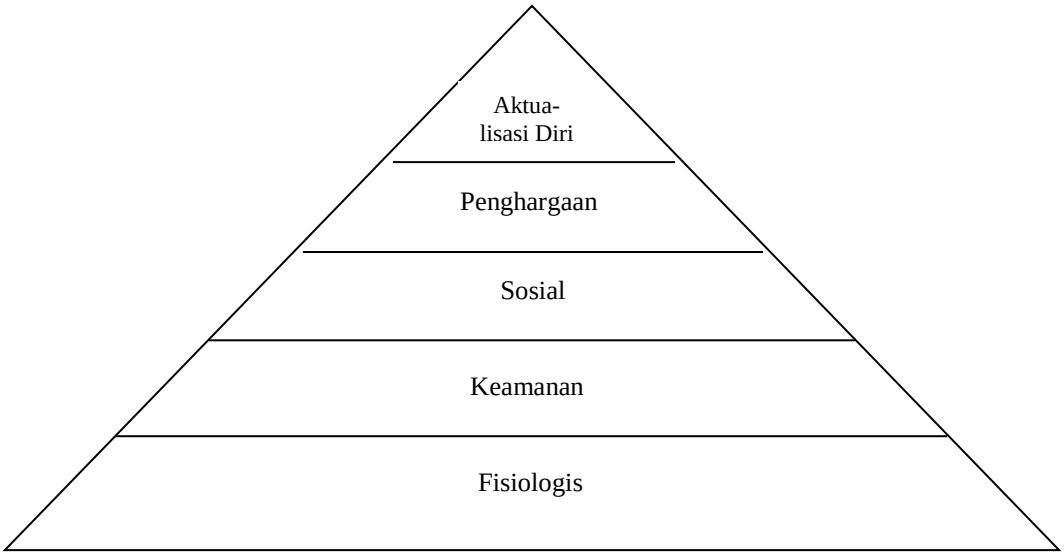
Teori kepuasan (*Content Theory)* ini dikenal antara lain: (1) teori motivasi klasik oleh F.W.Taylor; dan (2) teori kebutuhan menurut Maslow.

1. Teori Motivasi Klasik oleh F.W.Taylor (Hasibuan, 2007:103)

   Menurut teori ini motivasi pekerja hanya berkaitan dengan kebutuhan dan kepuasan bilogis saja. Kebutuhan biologis merupakan kebutuhan yang

diperlukan untuk mempertahankan kehidupanya, seperti kebutuhan akan makan dan minum. Sedangkan kepuasan biologis berhubungan dengan besarnya gaji atau upaya yang diperoleh. Semakin besar gaji atau upah yang didapat maka akan semakin puas.

2. Teori kebutuhan menurut Maslow (Mathis &Jackson, 2009:90) yaitu:
   1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs).* Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling rendah dan memerlukan pemenuhan yang paling mendesak, seperti kebutuhan akan makan, minum, air dan udara.
   2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs).* Kebutuhan seseorang untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari lingkunganya.
   3) Sosial. Seseorang memiliki suatu hubungan dengan orang lain, baik sesama jenis maupun dengan lawan jenis.
   4) Penghargaan. Kebutuhan akan penghargaan ini terdiri dari dua faktor yaitu internal dan eksternal, seperti rasa harga diri, kemandirian, pencapaian, status, pengakuan dan perhatian.
   5) Aktualisasi diri (*need for self actualization).* Kebutuhan aktualisasi diri akan terpenuhi jika kebutuhan dibawahnya sudah terpenuhi dengan baik.



Gambar 2.3 Hirarki Kebutuhan Maslow
Sumber: Mathis & Jackson (2001:91)

2.6.2.2 Teori Motivasi Proses

Dalam Hasibuan (2007:116-121) menyatakan ada 3 (tiga) teori motivasi proses yang dikenal, yaitu: (1) teori harapan (*Expectation Theory);* (2) teori keadilan (*Equity Theory)*; dan (3) teori pengukuhan (*Reinforcement Theory).* dari ketiga teori tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori Harapan (*Expectation Theory)*

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa motivasi atau semangat kerja pegawai tergantung dengan hubungan timbal balik antara keinginan dan kebutuhan dari hasil kerjanya. Jika pegawai memiliki keyakinan yang besar terhadap harapanya maka pegawai juga akan bekerja keras, dan sebaliknya.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory)*

Keadilan merupakan pendorong semangat bagi pegawai. Pimpinan harus berlaku adil terhadap semua pegawai atau bawahan. Penilaian terhadap bawahan

harus dilakukan secara objektif. Jika teori ini diterapkan dengan baik, maka akan meningkatkan semangat kerja dari pegawai.

3. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory)*

Teori pengukuhan berkaitan dengan hubungan sebab akibat antara perilaku atau kinerja dengan kompensasi atau gaji yang didapat. Teori pengukuhan ada 2 (dua) yaitu, pengukuhan positif dan pengukuhan negatif.

Teori harapan yang di kemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa motivasi atau semangat kerja pegawai tergantung dengan hubungan timbal balik antara keinginan dan kebutuhan dari hasil kerjanya. Jika pegawai memiliki keyakinan yang besar terhadap harapanya maka pegawai juga akan bekerja keras, dan sebaliknya. Hal ini sejalan dalam teori harapan Hasibuan.

2.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan atau pegawai. Menurut Sutrisno (2017:116-117), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor Intern
   a. Keinginan untuk dapat hidup.

      Keinginan untuk dapat hidup merupakan kehidupan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Faktor ini berkaitan dengan kebutuhan akan makan dan minum.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. semakin banyak benda yang diharapkan maka seseorang akan semakin semangat dalam bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorah bekerjaa disebabkan adanyan keinginan untuk dihargai atas prestasi kerjanya. Penghargaan yang diperoleh biasanya digunakan untuk jenjang karir atau untuk mendapatkan bonus.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Seseorang bekerja karena adanya keinginan untuk diakui dan dihormati.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat. Orang yang memiliki keinginan untuk berkuasa cenderung memiliki jiwa memimpin dan mempengaruhi orang lain.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. lingkungan kerja ini meliputi, tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antar pegawai.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi diberikan berdasarkan hasil kerja pegawai. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi organisasi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik, karena kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi pegawai.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Dengan adanya jaminan pekerjaan maka pegawai akan merasa nyaman, aman, dan tentram sehingga dapat lebih fokus dalam bekerja dan hasil kerja dapat maksimal.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pehagawai dalam bekerja. Dengan adanya jenjang karir yang jelas maka pegawai akan berusaha memberikan kinerjanya yang terbaik.

f. Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja atau peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi bersifat melindungi dan mengatur para pegawai. Sehingga pegawai dalam bekerja tidak merasa tertekan.

2.6.4 Indikator Motivasi

Menurut Luthnas (2006:273) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja antara lain: (1) kebutuhan untuk berprestasi; (2) kebutuhan untuk kekuasaan; (3) kebutuhan untuk afiliasi; (4) kebutuhan untuk keamanan; dan (5) kebutuhan akan status. Dari indikator-indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) Kebutuhan untuk berprestasi, merupakan daya penggerak yang motivasi semangat kerja seseorang, oleh karena itu kebutuhan akan berprestasi akan mendorong seseorang ntuk mengembangkan kreativitas dan menggerakan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal, pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi asalkan diberi kesempatan.

   Seseorang menyadari bahwa dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar pada akhirnya akan memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhanya. Ciri-ciri kebutuhan untuk berprestasi, sebagai berikut:

   a. Melakukan sesuatu lebih baik daripada pesaing
   b. Memperoleh atau melewati sasaran yang sulit
   c. Memecahkan masalah kompleks
   d. Menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil
   e. Mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu

2) Kebutuhan untuk kekuasaan, merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai. Kebutuhan untuk kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai serta mengarahkan semua kemampuanya

demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahanya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

3) Kebutuhan untuk afiliasi, merupakan daya penggerak yang akan memotivasi semangar bekerja sesorang. Kebutuhan untuk afiliasi merangsang gairah bekerja pegawai karena setiap orang menginginkan hal-hal: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting, kebutuhan akan perasaan majudan tidak gagal, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta, karena kebutuhan akan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
4) Kebutuhan keamanan
    a. Mempunyai pekerjaan yang membawa rasa aman
    b. Dilindungi dari kehilangan penghasilan atau masalah ekonomi
    c. Mempunyai perlindungan sakit dan cacat
    d. Dilindungi dari pengangguran fisik dan kondisi berbahaya
    e. Menghindari tugas atau keputusan dengan resiko kegagalan atau kesalahan.
5) Kebutuhan akan status, kebutuhan manusia untuk merasa dihargai, diakui keberadaanya, kekuasaan dan penghargaan dari orang lain. Dalam memotivasi pegawai, pimpinan hendaknya menciptakan suasana pekerjaan yang baik,

memberikan kesempatan untk promosi, dilindungi dari gangguan fisik dan kondisi berbahaya. Dengan demikian memungkinkan pegawai meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, afiliasi, keamanan, dan akan status dan kekuatan yang diinginkanya. Menurut Hasibuan (2007:99) alat untuk mengukur motivasi ada 3, yaitu:

a. *Materiil insentif*, suatu *insentif* yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang, kendaraan, rumah, dan lain-lain.
b. *Nonmateriil intensif*, suatu *insentif* yang diberikan dapat memberikan kepuasan rohani, seperti rekreasi, piagam, medali, dan lain-lain.
c. Kombinasi materiil dan *nonmateriil insentif*, adalah *insentif* yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan rohani.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator motivasi menurut Luthnas (2006:273) yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk kekuasaan, kebutuhan untuk afiliasi, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan akan status.

2.7 Penelitian Terdahulu

Peneliti melakukan penelitian berkelanjutan terhadap penelitian sebelumnya yang kemudian peneliti kembangkan berdasarkan permasalahan di Disdukcapil Kabupaten Semarang. Selain dukungan teori yang telah disampaikan diatas penulis merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompetensi pegawai, penghargaan, motivasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

NO	Nama	Judul	Hasil/Kesimpulam
1.	Ali, R., & Ahmed, M. S. (2009).	*The Impact Of Reward And Recognition Programs On Employee's Motivation And Satisfaction: An Empirical Study*	Ada hubungan yang signifikan secara statistik, langsung dan positif antara penghargaan dengan motivasi (r = 0,86 dan p < 0,01). Dapat diartikan jika imbalan yang ditawarkan kepada karyawan semakin tinggi, maka semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki karyawan.
2.	Sajuyigbe, A. S., Bosede. O. O., & Adeyemi, M. A. (2013)	*Impact Of Reward On Employees Performance In A Selected Manufacturing Companies In Ibadan, Oyo State, Nigeria*	Penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa gaji, bonus, perhatian dan pujian adalah alat yang dapat digunakan oleh manajer untuk memotivasi karyawan dengan tujuan untuk membuat kinerja menjadi efektif dan efisien.
3.	Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada dkk (2014)	*Impact of Employee Motivation on Employee Performance*	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan. Disimpulkan pula bahwa penghargaan intrinsik memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja

			karyawan dan motivasi karyawan.
4.	Gunawan (2015)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Uptd Pendapatan Wilayah I Palu	Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari Kompetensi ke Motivasi (sebagai intervening) lalu ke Kinerja pegawai dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,182
5.	Donny Feronika Octorano(2015)	Pengaruh Koordinasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (Ulp Kemenag Pusat)	Disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kompetensi maka kinerja akan meningkat. Sementara itu nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang berarti < nilai α (0,05) dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dengan demikian disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja, pegawai sehingga semakin tinggi tingkat disiplin maka kinerja akan meningkat
6.	Rosa Hendijani, Diane P. Bischak, Joseph Arvai dan Subhasish Duga (2016)	*Intrinsic Motivation, External Reward, and Their Effect on Overall Motivation and Performance*	Dalam kedua model, kovariat terkait (pengetahuan, kepercayaan diri, usia, jenis kelamin, Undergrad, dan Pureguess) ditambahkan untuk mengontrol efeknya terhadap kinerja. Hasil dari dua analisis ini menunjukkan bahwa motivasi keseluruhan memediasi pengaruh motivasi intrinsik dan penghargaan eksternal terhadap kinerja, t = 2.129, p <.05, interval kepercayaan [0.330, 8.719].

7.	Mauli Siagian (2017)	Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Riau	Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja atau dapat diartikan bahwa motivasi kerja tidak dapat memerantarai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,1285.
8.	Miftahul Ainun Naím Basori, Wawan Prahiawan, dan Daenulhay (2017)	Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Bandar Samuder	Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-hitung > t-tabel (7.708 > 1,96) dengan nilai sig 0.000 (p < 5%)
9.	S.Ary Yudhistianto (2017)	*The effect of styles of leadership and work discipline on performance through motivation as intervening variables at the information and data processing of TNI AD (Disinfolahtad)*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,234, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi 0.792, maka dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Artinya variabel motivasi dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
10.	Goklas Reinhard Purba, Marnis dan Syakdanur Nas (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara V Di Kota	Disiplin berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin sangat penting dalam menentukan motivasi karyawan. Semakin baik disiplin maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh signifikan

		Pekanbaru	terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
11.	Syafriansyah,Bustari Muchtar, Syahrizal, dan Fajri Ahmad (2018)	*The Influence of Transformational Leadership And Work Competence on Employee Performance With Work Motivation as A Mediating Variable: A Study of Pt. Perkebunan Nusantara VI*	Koefisien jalur 0,313 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Koefisien pengaruh kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Px2y) adalah 0,083 dengan nilai signifikansi 0,008.
12.	Monalisa Susnilasari Saputri (2019)	Determinasi Gaya Kepemimpinan, Penghargaan, Ketaatan Aturan, Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, ketaatan aturan, dan komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penghargaan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta pada uji simultan semua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawa

Sumber: data penelitian jurnal internasional dan jurnal nasional diolah, 2020.

2.8 Kerangka Berfikir

2.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai

Sesuai dengan pandangan Anoraga (2007:24) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan perilaku psikologis seseorang atau sekelompok orang yang selalu bersedia untuk mengikuti atau mematuhi semua aturan yang telah ditentukan. Disiplin sangat dekat hubunganya dengan motivasi, seperti halnya bekerja untuk menghargai waktu dan biaya yang kemudian akan berdampak positif pada produktifitas pegawai.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Siagian (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachman (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,198 dengan tidak signifikan lebih besar dari 0,01 (0,71>0,01), sehingga tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi.

Dari penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi pegawai senada dengan variabel dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja yang diasumsikan oleh peneliti kemungkinan juga memiliki pengaruh terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Ha1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung disiplin kerja terhadap Motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang

2.8.2 Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Motivasi Pegawai

Pada penelitian ini menggunakan variabel kompetensi pegawai, hal ini sesuai dengan Ivancevich (2007:85) yang menyebutkan bahwa faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil (kompetensi yang baik) serta mempunyai semangat kerja (motivasi) yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja (kinerja) yang memuaskan. Sejalan dengan penelitian Bashori, dkk (2017) dan Rahman, dkk (2014) hasil pengujian bahwa $t_{hitung}>t_{tabel}$ sehingga H_a diterima dan signifikansinya sebesar 0,000<0,05. Dapat diartikan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Didukung dengan hasil penelitian Syafriansyah, dkk (2018) yang menyatakan bahwa Koefisien jalur 0,313 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Koefisien pengaruh kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah 0,083 dengan nilai signifikansi 0,008. Dari penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai yang diasumsikan oleh peneliti kemungkinan juga memiliki pengaruh terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Hal ini sejalan dengan variabel penelitian yang dilakukan yakni variabel kompetensi pegawai yang memungkinkan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

H_a2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kompetensi pegawai terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

2.8.3 Pengaruh Penghargaan terhadap Motivasi Pegawai

Pemberian penghargaan (*reward)* dari pimpinan kepada pegawai akan memberikan semangat kerja lebih tinggi. Pernyataan tersebut didukung dengan pendapat Kreitner dan Knicki (2003) yang menjelaskan bahwa "salah satu hasil yang ingin dicapai dari sistem penghargaan yaitu untuk memotivasi. Penghargaan pegawai harus bisa memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik, lebih bersemangat dan berkinerja tinggi".

Berdasarkan pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Maria (2010) yang menyimpulkan bahwa penghargaan intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian lain juga dibahas oleh Shahzadi (2014) yang menyimpulkan bahwa penghargaan intrinsik memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan dan motivasi karyawan. Hal ini sejalan dengan variabel penelitian yang dilakukan yakni variabel penghargaan yang memungkinkan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang

H_a3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung penghargaan terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

2.8.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penerapan disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai ke arah yang lebih baik, artinya jika disiplin kerja dilaksanakan dengan baik, maka akan meningkat, dan sebaliknya jika disiplin kerja buruk, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep Wursanto (2004:25) bahwa kedisiplinan merupakan keadaan yang menyebabkan atau

memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat melakukan suatu kegiatan yang sesuai dengan aturan-aturan atau norma-norma yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor pengikat yang memaksa pegawai untuk memenuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dari pegawai.

Didukung dengan hasil penelitian Shalahuddin (2017) yang menyimpulkan bahwa secara simultan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ (59,211>3,090) dan signifikansinya 0,000 < 0,05. Selanjutnya penelitian Octorano (2015) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga semakin tinggi tingkat disiplin maka kinerja akan meningkat. Hal ini sejalan dengan variabel penelitian yang dilakukan yakni variabel penghargaan yang memungkinkan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang

H_a4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

2.8.5 Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini sesuai dengan Spencer (1993) dalam Amin (2015) mengungkapkan bahwa kompetensi dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaanya. Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh

Safwan, dkk (2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah dengan besarnya pengaruh 0,196 dan pada tingkat signifikansinya sebesar 0,016, yang berarti signifikan karena kurang dari 5%.

Penelitian terkait lainya yang dilakukan oleh Nurhayati (2017), Susilowati (2018), dan Octorano (2015) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kompetensi maka kinerja akan meningkat, dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga Ho ditolak, Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan variabel penelitian yang dilakukan yakni variabel penghargaan yang memungkinkan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang

H_a5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

2.8.6 Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai

Penghargaan (*reward*) yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai sebagai wujud upaya peningkatan semangat bekerja pegawai. Dengan diberikanya penghargaan yang layak dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan diharapkan akan mendorong seorang pegawai untuk lebih gigih lagi dalam bekerja serta dalam rangka menjaga keharmonisan dan keselarasan antara kebutuhan individu dengan organisasi. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Wibowo (2014:331) yang mengemukakan bahwa “pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai”. Sejalan pula dengan

pendapat Amstrong (1987) yang menyatakan bahwa managemen atau sistem penghargaan dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi, sehingga mendorong pencapaian misi dan strategi organisasi. Hal tersebut bahwa dalam memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat penghargaan memiliki peran yang sangat penting. Penghargaan pegawai dalam penelitian ini merupakan bagian dari motivasi kerja sesuai dengan teori kebutuhan Maslow

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfa (2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kinerja pegawai dengan besarnya t_{hitung} sebesar 3,411. Penelitian terkait lainya yang dilakukan oleh Khan (2017) yang menunjukkan bahwa ada hubungan kuat antara penghargaan dengan kinerja pegawai. Kemudian diperkuat dengan penelitian Suntari (2017) yang menyimpulkan bahwa pemberian penghargaan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan sebesar 43,482% selebihnya dipengharuhi faktor lain. Artinya semakin tinggi pemberian penghargaan ekstrinsik maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan variabel penelitian yang dilakukan yakni variabel penghargaan pegawai yang memungkinkan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

H_a6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung penghargaan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

2.8.7 Pengaruh Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Semangat kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam bekerja menjadi kualitas dan produktifitas kinerja menjadi meningkat. Hal tersebut diperkuat dalam Teori motivasi Hasibuan (2007:103) yang mengungkapkan

bahwa teori proses dalam motivasi merupakan sebuah proses sebab dan akibat, jika pekerjaan dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Jadi hasil yang diperoleh merupakan akibat atau cerminan dari usaha yang dilakukan. Teori ini juga disebut dengan teori harapan karena semangat kerja seseorang dipengaruhi oleh harapanya. Jika harapan berhasil dipengaruhi maka seseorang akan semakin meningkatkan. Sejalan pula dengan Nawawi (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Prabu (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasiberpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan hal tersebut terlihat dari nilai thitung variabel motivasi sebesar 10,743 pada taraf signifikansi di bawah 5% yaitu sebesar 0,000. Penelitian terkait lainya dilakukan oleh Syafaruddin (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Dari penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai senada dengan variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi yang diasumsikan oleh peneliti kemungkinan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

H_a7 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

2.8.8 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Pegawai sebagai Variabel Intervening

Teori McClelland yang mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia (Sutrisno, 2009:128). Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievment),* kebutuhan kekuasaan (*power),* dan kebutuhan afiliasi. Kebutuhan akan prestasi mendorong individu untuk bekerja secara efisien dan tentunya disiplin dalam penggunaan waktu untuk meraih prestasi kerja yang lebih tinggi. Kebutuhan akan afiliasi atau bersahabat akan mendorong individu untuk bekerja secara bersama-sama dengan suasana rekan pekerja yang saling mendukung yang merupakan cikal bakal terbentuknya kepuasan kerja karena rekan kerja yang mendukung akan membuat seseorang merasa dihargai oleh sesamanya dan puas atas hasil kerjanya.

Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin sangat penting dalam menentukan motivasi karyawan. Semakin baik disiplin maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Sejalan pula dalam penelitian Yudhistianto (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,234, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar 0,792, dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil daripada nilai pengaruh tidak langsung yang

memberikan makna bahwa variabel motivasi mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terkait lainya yang dilakukan oleh Purba (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Dari penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diasumsikan oleh peneliti kemungkinan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang dengan motivasi sebagai variabel intervening.

H_a8 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

2.8.9 Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Pegawai sebagai Variabel Intervening

Penelitian ini sesuai dengan Mathis dan Jackson (2006) yang mengungkapkan bahwa motivasi diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, meskipun pegawai memiliki kemampuan atau tingkat keterampilan yang tinggi dan faktor-faktor eksternal yang mendukung untuk melakukan pekerjaan mereka, hal tersebut tidak akan menghasilkan prestasi atau kinerja yang baik apabila hanya sedikit upaya atau tidak ada upaya sama sekali. Berdasarkan uraian diatas, memberikan implikasi bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai akan berpengaruh secara positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan prestise yang diberikan pimpinan,

berusaha bertindak secara mandiri dan memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi, berpengaruh terhadap kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Selain itu dengan faktor-faktor motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai maka akan meningkatkan hasil kinerja pegawai. Sehingga pegawai terdorong untuk bekerja secara efektif, efesien dan produktif, maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam bertanggungjawab menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2014) yang menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dengan besarnya pengaruh tidak langsung yaitu 23,6%. Penelitian terkait lainya dilakukan oleh Gunawan (2015) yang menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja dan dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,182. Dari penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai yang diasumsikan oleh peneliti kemungkinan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang dengan motivasi sebagai variabel intervening.

H_a9 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

2.8.10 Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Pegawai sebagai Variabel Intervening

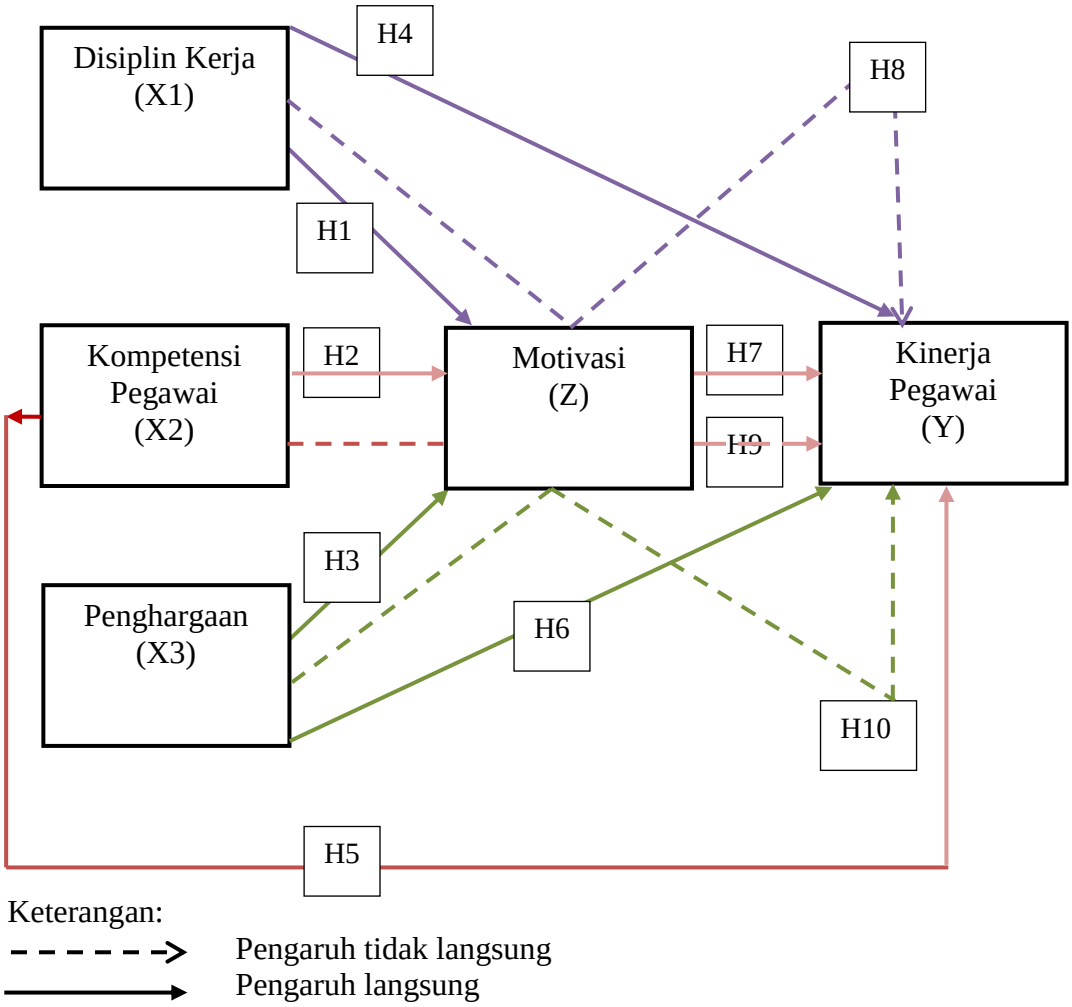
Penghargaan (*reward*) yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai sebagai wujud upaya peningkatan semangat bekerja pegawai. Dengan diberikanya penghargaan yang layak dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan diharapkan akan mendorong seorang pegawai untuk lebih gigih lagi dalam bekerja serta dalam rangka menjaga keharmonisan dan keselarasan antara kebutuhan individu dengan organisasi. Hal tersebut diperkuat dengan teori motivasi proses Hasibuan (2007:116-121) yang menyatakan ada tiga teori motivasi proses yaitu: teori harapan, teori keadilan, dan teori pengukuhan. Hal ini termasuk dalam teori harapan yang di kemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa motivasi atau semangat kerja pegawai tergantung dengan hubungan timbal balik antara keinginan dan kebutuhan dari hasil kerjanya. Jika pegawai memiliki keyakinan yang besar terhadap harapanya maka pegawai juga akan bekerja keras, dan sebaliknya.

Hal tersebut didukung dalam penelitian Hendijani, dkk (2016) menyimpulkan bahwa motivasi keseluruhan memediasi pengaruh motivasi intrinsik dan penghargaan eksternal terhadap kinerja, dengan besarnya t = 2.129, p <.05. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Djoemadi (2014) yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung penghargaan terhadap kinerja melalui motivasi kerja yang nilainya lebih rendah dari koefisien parameter pengaruh langsung penghargaan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa penghargaan tidak terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung. Pada

variabel penelitian yang dilakukan peneliti, yakni variabel penghargaan pegawai yang memungkinkan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang dengan motivasi sebagai variabel intervening.

H_a10 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung penghargaan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Penelitian ini bermaksud mengkaji antara disiplin kerja, kompetensi pegawai dan penghargaan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang dengan motivasi sebagai variabel intervening. Berikut gambar dari kerangka berpikir penelitian ini:



Gambar 2.4 Alur Penelitian

Pada penelitian ini penulis mengaitkan antara disiplin kerja terhadap motivasi, kompetensi pegawai dengan motivasi, dan penghargaan pegawai terhadap motivasi. Kemudian penulis mengaitkan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, penghargaan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Serta penulis mengaitkan disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai, kompetensi pegawai melalui motivasi terhadap kinerja pegawai, dan penghargaan pegawai melalui motivasi terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten

Semarang. Pada penelitian ini variabel Y merupakan kinerja pegawai dimana faktor-faktor yang mempengaruhi pada penelitian ini adalah variabel X yakni disiplin kerja (X1), kompetensi pegawai (X2) dan penghargaan pegawai (X3). Dalam penelitian ini penulis menambah variabel intervening yakni variabel motivasi (Z) sebagai variabel yang memerantarai. Pada kerangka berpikir ini pada variabel X ketiganya masing-masing di tarik garis lurus ke Z dan ke Y yang diartikan sebagai hubungan antara variabel X dan Z serta X dan Y. Sedangkan garis putus-putus disetiap variabel merupakan hubungan setiap X kepada Z yang kemudian ke Y secara parsial atau sendiri-sendiri.

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dan masih harus dibuktikan kebenaranya (Sugiyono, 2015:64). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ha1 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung disiplin kerja terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Ha2 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kompetensi pegawai terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Ha3 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung penghargaan terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Ha4 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Ha5 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Ha6 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung penghargaan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Ha7 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Ha8 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Ha9 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Ha10 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung penghargaan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana pengumpulan dan pengukuran data dalam bentuk angka-angka yang kemudian dianalisis dalam bentuk statistik. Sedangkan desain penelitian yang digunakan adalah studi pengujian hipotesis (*hypothesis testing study)* yang bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan dan mendapatkan bukti empiris pola pengaruh antar variabel (Wahyudin, 2015:110). Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitaif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

3.1.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan perhitungan statistik dengan alat analisis secara deskriptif dan kuantitatif melalui teknik analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) atau Model Persamaan Struktural yang merupakan suatu teknik analisis statistik multivariat. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Smart PLS versi 3.0. penelitian ini bertujuan untuk menguji kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang yang dipengaruhi oleh variabel

eksogen yaitu disiplin kerja, kompetensi pegawai dan penghargaan pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi atau sebagai intervening.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk menjadi dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Disdukcapil Kabupaten Semarang yang berjumlah 64 pegawai yang terdiri dari sebagai berikut:

Tabel 3.1 Data Populasi Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang Tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretariat	6
3	Bidang Pelayanan Pendaftaran Pendidik	9
4	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	10
5	Bidang PIAK dan Pemanfaatan Data	7
6	Pengolah Data Pelayanan	31
Jumlah		**64**

Sumber: subag kepegawaian Disdukcapil Kabupaten Semarang

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Arikunto (2014:174), menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sanusi (2011:87) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan populasi sehingga sampel penelitian ini adalah populasi itu sendiri dan dapat dikatakan menggunakan sampel jenuh, karena jumlah pegawai yang ada yaitu kurang dari 100 yakni 64, maka jumlah keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

Menurut Cohen, et.al, (2007:101), menyatakan bahwa semakin besar sampel dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel. Sebagaimana dikemukakan oleh Arikunto (2006:112), menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitianya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih.

Senada dengan pendapat tersebut, Roscoe dalam Sugiono (2012:91) menyarankan tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500
2. Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30

3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitianya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = 10x5= 50
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah atribut sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulanya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga jenis, antara lain: 1) variabel terikat (endogen) yaitu kinerja pegawai, 2) variabel bebas (eksogen) yaitu disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan penghargaan pegawai, 3) variabel mediasi yaitu motivasi.

3.3.1 Variabel Laten Eksogen (ξ)

Variabel laten eksogen (ξ) adalah variabel laten yang tidak dipengaruhi oleh variabel laten manapun (Sarjono & Julianita, 2015:10). Variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu:

1. Disiplin Kerja

Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menerapkan respon yang

dikehendaki (Tohardi dalam Sutrisno 2011:88). Hasibuan (2009:194), mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

a) Tujuan dan kemampuan
b) Teladan pimpinan
c) Balas jasa
d) Keadilan
e) Waskat
f) Sanksi hukuman
g) Ketegasan
h) Hubungan kemanusiaan

2. Kompetensi Pegawai

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2016: 271). Gordon dalam Sutrisno (2009:204) menyatakan bahwa terdapat berbagai indikator kompetensi pegawai:

a) Pengetahuan (*knowledge)*
b) Pemahaman (*understanding)*
c) Kemampuan (*skill)*

d) Nilai (*value)*

e) Sikap (*attitude)*

f) Minat (*interest)*

3. Penghargaan

Menurut Wibowo (2016:306), bahwa penghargaan merupakan atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja, manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan. Menurut Siagian (2006) rasa keadilan dapat membuat pegawai menjadi puas terhadap penghargaan yang diterimanya dan mampu memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Beberapa indikator dalam penghargaan yaitu:

a) Pekerjaan itu sendiri

b) Upah

c) Peluang promosi

d) Pengawasan

e) Rekan kerja

3.3.2 Variabel Endogen (η)

Variabel laten endogen (η) adalah variabel laten yang dipengaruhi oleh variabel laten lainya dalam suatu model penelitian (Sarjono & Julianita, 2015:10). Variabel endogen dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance)*. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. John Minner dalam Sudarmanto (2009:11), menyatakan bahwa indikator-indirkator yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a) Kuantitas dari hasil
b) Kualitas dari hasil
c) Kehadiran
d) Kemampuan bekerjasama

3.3.3 Variabel Mediasi

Variabel mediasi atau intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Supriyanto & Maharani, 2013:30). Menurut Wahyudin (2015:33), menyatakan bahwa variabel intervening atau variabel mediasi adalah variabel yang secara fungsional menjadi perantara diantara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, bisa saja variabel independen secara langsung berpengaruh terhadap variabel dependen, tanpa melalui variabel intervening, namun demikian pengaruh langsung variabel tersebut bisa jadi tidak memiliki koefisien yang kuat. Kehadiran variabel intervening diperlukan untuk dapat

memperkuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Motivasi.

Newstrom (2008:166), menyatakan bahwa *the process that account for individuals intensity, direction, and persistence of effort toward attaining goal.* Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Luthnas (2006:273) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan untuk berprestasi
b) Kebutuhan untuk kekuasaan
c) Kebutuhan untuk afiliasi
d) Kebutuhan keamanan
e) Kebutuhan akan status

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran/ Skala
1.	Kinerja Pegawai	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu	a) Kuantitas dari hasil b) Kualitas dari hasil c) Kehadiran d) Kemampuan bekerja sama Malthis dan Jackson (2006:376)	Kuisioner/ Likert
2.	Disiplin Kerja	Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menerapkan respon yang dikehendaki	a) Tujuan dan kemampuan b) Teladan pimpinan c) Balas jasa d) Keadilan e) Waskat f) Sanksi hukuman g) Ketegasan h) Hubungan kemanusiaan Hasibuan (2009:194)	Kuisioner/ Likert
3.	Kompetensi Pegawai	Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	a) Pengetahuan (*knowledge*) b) Pemahaman (*understanding*) c) Kemampuan (*skill*) d) Nilai (*value*) e) Sikap (*attitude*) f) Minat (*interest*) Gordon dalam Sutrisno	Kuisioner/ Likert

			(2009:204)	
4.	Penghargaan Pegawai	Rasa keadilan dapat membuat pegawai menjadi puas terhadap penghargaan yang diterimanya dan mampu memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.	a) Pekerjaan itu sendiri b) Upah c) Peluang promosi d) Pengawasan e) Rekan kerja Siagian (2006)	Kuisioner/ Likert
5.	Motivasi	Suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat	a) Kebutuhan akan berprestasi b) Kebutuhan untuk kekuasaan c) Kebutuhan untuk afiliasi d) Kebutuhan keamanan e) Kebutuhan akan status Luthnas (2006:273)	Kuisioner/ Likert

Sumber: rangkuman peneliti diolah, 2020.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitianya (Arikunto,2013:192). Penggunaan metode pengumpulan data didasarkan pada masing-masing masalah dan sumber data yang akan diteliti. Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis menggunakan data kuantitatif yang bersifat primer maupun sekunder. Data kuantitatif menurut Sanusi (2014:104), adalah data penelitian yang berasal dari responden lalu dikuantitatifkan dengan memberikan skor berupa angka-angka. Yang digolongkan sebagai data kuantitaif dalam penelitian ini adalah kuisioner yang didistribusikan

secara langsung kepada personal dan wawancara (*interview)*. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah:

3.4.1 Metode Angket atau Kuisioner

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan angket atau kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016:199). Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang dapat diharapkan dari responden. Selain itu, apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar luas maka kuisioner sangat cocok digunakan dalam pengumpulan data. Apabila penelitian dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, maka kuisioner dapat diantarkan langsung dalam waktu yang tidak terlalu lama. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data secara objektif dan cepat. Kuisioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung.

Kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner tertutup, dimana kuisioner yang berisi pernyataan-peryataan telah disediakan alternatif jawaban sehingga responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai skala alternatif jawaban, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Responden cukup memberikan tanda

(√**)** pada jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan dirinya. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan lima pilihan jawaban untuk setiap pernyataan yang akan diisi oleh responden dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Penilaian Jawaban Responden

No	Variabel/Indikator	Jenis Jawaban	Skor
1.	Kinerja Pegawai a) Kuantitas dari hasil b) Kualitas dari hasil c) Kehadiran d) Kemampuan bekerja sama	Sangat Setuju	5
		Setuju	4
		Ragu-ragu	3
		Tidak Setuju	2
		Sangat Tidak Setuju	1
2.	Disiplin Kerja a) Tujuan dan kemampuan b) Teladan pimpinan c) Balas jasa d) Keadilan e) Waskat f) Sanksi hukuman g) Ketegasan h) Hubungan kemanusiaan	Sangat Setuju	5
		Setuju	4
		Ragu-ragu	3
		Tidak Setuju	2
		Sangat Tidak Setuju	1
3.	Kompetensi Pegawai a) Pengetahuan (*Knowledge)* b) Pemahaman (*Understanding)* c) Kemampuan (*Skill)* d) Nilai (*Value)* e) Sikap (*Attitude)* f) Minat (*Interest)*	Sangat Setuju	5
		Setuju	4
		Ragu-ragu	3
		Tidak Setuju	2
		Sangat Tidak Setuju	1
4.	Penghargaan Pegawai a) Pekerjaan itu sendiri b) Upah c) Peluang promosi d) Pengawasan e) Rekan kerja	Sangat Setuju	5
		Setuju	4
		Ragu-ragu	3
		Tidak Setuju	2
		Sangat Tidak Setuju	1
5.	Motivasi a) Kebutuhan akan berprestasi b) Kebutuhan untuk kekuasaan c) Kebutuhan untuk afiliasi d) Kebutuhan keamanan e) Kebutuhan akan status	Sangat Setuju	5
		Setuju	4
		Ragu-ragu	3
		Tidak Setuju	2
		Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: data peneliti, diolah (2020)

Menurut Ghozali (2011:47), menyatakan bahwa skala *likert* dikatakan interval karena pernyataan sangat setuju mempunyai tingkat atau prefensi yang lebih tinggi dari setuju dan setuju lebih tinggi dari ragu-ragu. Masing-masing jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah tersedia diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut:

Tabel 3.4 Alternatif Jawaban Skala *likert*

No	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4.2 Teknik Observasi

Menurut Arikunto (2010 : 272) menjelaskan bahwa metode observasi ini merupakan suatu bentuk pengamatan berupa pencatatan, mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian ke dalam suatu skala bertingkat Sutrisno Hadi (1986) dalam buku yang berjudul *Metodologi Penelitian* karya Sugiyono, mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Observasi ini digunakan untuk mengumpulkan data di Disdukcapil Kabupaten Semarang yang berkenaan dengan perilaku pegawai, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dari segi proses peneliti menjadi *Non Participant Observation* (observasi berperan serta). Dalam hal ini, penelitian yang dilakukan adalah observasi secara langsung dan mengamati keadaan kerja di Disdukcapil Kabupaten Semarang serta melakukan pengamatan kepada pegawai yang tersebar di kecamatan. Observasi ini dilakukan

secara terus terang kepada sumber data bahwa akan dilakukan penelitian. Namun, ada beberapa data yang bersifat rahasia peneliti melakukan observasi secara tersamar guna menghindari adanya data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan.

3.4.3 Teknik Wawancara

Menurut Anwar Sanusi (2014:105), wawancara (*interview)* merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Sedangkan menurut Wawancara dilakukan secara langsung kepada Plt Kasubag dan Staf Umum dan Kepegawaian Kantor Disdukcapil Kabupaten Semarang beserta satu pegawai pelayanan. Kemudian diolah berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

3.4.4 Metode Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010:201), menyatakan bahwa dokumentasi merupakan pelaksanaan penelitian dengan menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya. Metode dokumentasi digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data tentang identitas pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang. Dalam hal ini peneliti memperoleh data berupa daftar nama pegawai, daftar presensi 6 bulan terakhir selama 2 periode dan data penerimaan tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diperoleh dari Plt Kasubag Umum dan Kepegawaian Disdukcapil Kabupaten Semarang.

3.5 Instrumen Penelitian

Sugiyono (2016: 175), mengungkapkan bahwa instrumen yang baik adalah instrumen yang valid dan reliabel. Instrumen dikatakan valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Penggunaan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2016:173). Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Dalam penyusunan instrumen harus dilengkapi dengan variabel-variabel penelitian, kemudian ditentukan indikator-indikator yang akan diukur. Selanjutnya, dari indikator-indikator penelitian ini akan dijabarkan butir-butir pernyataan atau pertanyaan. Untuk mengetahui kualitas dari sebuah angket yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, maka peneliti perlu melakukan uji validitas dan reliabilitas guna menguji kualitas kuisioner atau angket penelitian.

3.5.1 Uji Validitas

Instrumen yang baik harus valid dan reliabel (Sugiyono, 2016:174). Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian yang akan dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21. Suatu statistik dikatakan valid apabila

taraf signifikansinya lebih kecil dari batas toleransi signifikansi 0,05 (Wahyudin, 2015:132).

3.5.1.1 Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari 14 butir pertanyaan. Pertanyaan tersebut merupakan hasil penjabaran dari 4 indikator. Indikator tersebut adalah kuantitas, kualitas, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Hasil dari uji validitas variabel kinerja pegawai disajikan dalam tabel 3.5.

Tabel 3.5 Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Item Pernyataan	Signifikansi (*2 Tailed*)	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	Kuantitas Pada Hasil	Item 1	0,000	0,05	Valid
		Item 2	0,000	0,05	Valid
		Item 3	0,000	0,05	Valid
2.	Kualitas Pada Hasil	Item 4	0,000	0,05	Valid
		Item 5	0,000	0,05	Valid
		Item 6	0,000	0,05	Valid
		Item 7	0,000	0,05	Valid
		Item 8	0,000	0,05	Valid
3.	Kehadiran	Item 9	0,000	0,05	Valid
		Item 10	0,000	0,05	Valid
		Item 11	0,000	0,05	Valid
4.	Kemampuan Bekerjasama	Item 12	0,000	0,05	Valid
		Item 13	0,000	0,05	Valid
		Item 14	0,000	0,05	Valid

Sumber: data penelitian diolah, 2020

3.5.1.2 Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja terdiri dari 22 pertanyaan yang merupakan penjabaran dari 8 indikator pengukur variabel disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman,

ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Hasil dari uji validitas variabel disiplin kerja disajikan dalam tabel 3.6.

Tabel 3.6 Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan	Signifikansi (2Tailed)	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	Tujuan dan kemampuan	Item 15	0,000	0,05	Valid
		Item 16	0,000	0,05	Valid
		Item 17	0,000	0,05	Valid
2.	Teladan kepemimpinan	Item 18	0,000	0,05	Valid
		Item 19	0,000	0,05	Valid
3.	Balas jasa	Item 20	0,000	0,05	Valid
		Item 21	0,000	0,05	Valid
4.	Keadilan	Item 22	0,000	0,05	Valid
		Item 23	0,000	0,05	Valid
5.	Waskat	Item 24	0,000	0,05	Valid
		Item 25	0,000	0,05	Valid
6.	Sanksi hukuman	Item 26	0,000	0,05	Valid
		Item 27	0,000	0,05	Valid
		Item 28	0,000	0,05	Valid
		Item 29	0,000	0,05	Valid
		Item 30	0,000	0,05	Valid
7.	Ketegasan	Item 31	0,000	0,05	Valid
		Item 32	0,000	0,05	Valid
		Item 33	0,000	0,05	Valid
8.	Hubungan kemanusiaan	Item 34	0,000	0,05	Valid
		Item 35	0,000	0,05	Valid
		Item 36	0,000	0,05	Valid

Sumber: data penelitian diolah, 2020

3.5.1.3 Variabel Kompetensi Pegawai

Variabel kompetensi pegawai terdiri dari 15 pertanyaan yang merupakan penjabaran dari 6 indikator pengukur variabel kompetensi pegawai. Indikator tersebut yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat. Hasil dari uji validitas variabel kompetensi pegawai disajikan dalam tabel 3.7.

Tabel 3.7 Validitas Variabel Kompetensi Pegawai

No	Indikator	Item Pernyataan	Signifikansi (2Tailed)	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	Pengetahuan	Item 37	0,000	0,05	Valid
		Item 38	0,000	0,05	Valid
2.	Pemahaman	Item 39	0,000	0,05	Valid
		Item 40	0,000	0,05	Valid
3.	Kemampuan	Item 41	0,000	0,05	Valid
		Item 42	0,000	0,05	Valid
		Item 43	0,000	0,05	Valid
4.	Nilai	Item 44	0,000	0,05	Valid
		Item 45	0,000	0,05	Valid
		Item 46	0,000	0,05	Valid
5.	Sikap	Item 47	0,000	0,05	Valid
		Item 48	0,000	0,05	Valid
		Item 49	0,000	0,05	Valid
6.	Minat	Item 50	0,000	0,05	Valid
		Item 51	0,000	0,05	Valid

Sumber: data penelitian diolah, 2020

3.5.1.4 Variabel Penghargaan

Variabel penghargaan pegawai terdiri dari 12 pertanyaan yang merupakan penjabaran dari 5 indikator pengukur variabel penghargaan pegawai. Indikator tersebut yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Hasil dari uji validitas variabel kompetensi pegawai disajikan dalam tabel 3.8.

Tabel 3.8 Validitas Variabel Penghargaan

No	Indikator	Item Pernyataan	Signifikansi (2Tailed)	Taraf Signifikansi	Keterangan
1	Pekerjaan itu sendiri	Item 52	0,000	0,05	Valid
		Item 53	0,000	0,05	Valid
		Item 54	0,000	0,05	Valid
2	Upah	Item 55	0,000	0,05	Valid

		Item 56	0,000	0,05	Valid
3	Peluang promosi	Item 57	0,000	0,05	Valid
		Item 58	0,000	0,05	Valid
4	Pengawasan	Item 59	0,000	0,05	Valid
		Item 60	0,000	0,05	Valid
5	Rekan Kerja	Item 61	0,000	0,05	Valid
		Item 62	0,000	0,05	Valid
		Item 63	0,000	0,05	Valid

Sumber: data penelitian diolah, 2020

3.5.1.5 Variabel Motivasi

Variabel penghargaan pegawai terdiri dari 10 pertanyaan yang merupakan penjabaran dari 5 indikator pengukur variabel motivasi pegawai. Indikator tersebut yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk kekuasaan, kebutuhan untuk afiliasi, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan untuk status. Hasil dari uji validitas variabel kompetensi pegawai disajikan dalam tabel 3.9. berikut ini.

Tabel 3.9 Validitas Variabel Motivasi Pegawai

No	Indikator	Item Pernyataan	Signifikansi (2Tailed)	Taraf Signifikansi	Keterangan
1	Kebutuhan untuk prestasi	Item 64	0,000	0,05	Valid
		Item 65	0,000	0,05	Valid
2	Kebutuhan untuk kekuasaan	Item 66	0,000	0,05	Valid
		Item 67	0,000	0,05	Valid
3	Kebutuhan untuk afiliasi	Item 68	0,000	0,05	Valid
		Item 69	0,000	0,05	Valid
4	Kebutuhan untuk keamanan	Item 70	0,000	0,05	Valid
		Item 71	0,000	0,05	Valid
5	Kebutuhan untuk status	Item 72	0,000	0,05	Valid
		Item 73	0,000	0,05	Valid

Sumber: data penelitian diolah, 2020

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu instrumen yang berisi pernyataan dari indikator suatu variabel. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015:173). Wahyudin (2015:134) menjelaskan bahwa uji yang dilakukan untuk mendeteksi apakah angket atau kuisioner sebagai alat ukur variabel penelitian telah memberikan hasil pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* > 0,7 (Abdillah & Hartono, 2015). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21. Berikut ini adalah ringkasan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel yang disajikan dalam tabel 3.10.

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Indikator	*Cronbach's Alpha Based on Standardized Items*	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai	0,927	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,800	Reliabel
3.	Kompetensi Pegawai	0,850	Reliabel
4.	Penghargaan	0,777	Reliabel
5.	Motivasi	0,864	Reliabel

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas terhadap setiap variabel menunjukkan nilai diatas 0,60. Dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif Presentase

Analisis deskriptif atau deskripsi variabel penelitian digunakan untuk mendeskripsikan profil variabel penelitian secara individual (Wahyudin, 2015:138). Variabel penelitian secara individual akan digambarkan melalui nilai *mean*, standar deviasi, minimum, maksimum dan frekuensi sebagai pengukuran deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mempermudah pemahaman mengenai pengukuran indikator-indikator yang digunakan dalam setiap variabel. Pengertian ini senada dengan pendapat Ghozali (2011) yang berpendapat bahwa statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi atas suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), varian, nilai minimum serta nilai maksimum, *sum*, dan *range*. Menurut Ferdinand (2014), menyatakan bahwa statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Metode deskriptif variabel penelitian ini memberikan gambaran dari penyebaran hasil penelitian setiap variabel yang meliputi disiplin kerja, kompetensi pegawai, penghargaan pegawai, motivasi, dan kinerja pegawai secara kategorial.

Menurut Ali (2013:201) langkah-langkah yang ditempuh dalam menggunakan rumus sebagai berikut:

a. Mengumpulkan angket penelitian yang telah diisi responden dengan memeriksa kelengkapan;
b. Mengubah skor kualitatif menjadi skor kuantitatif sebagai berikut:
    1) Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5

2) Jawaban setuju (S) diberi skor 4

3) Jawaban ragu-ragu /netral (N) diberi skor 3

4) Jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2

5) Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

c. Membuat tabulasi data;

d. Memasukan dalam rumus deskriptif presentase sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \text{ X } 100\%$$

Keterangan:

n = nilai yang diperoleh

N = jumlah total

% = tingkat keberhasilan yang dicapai

e. Membuat tabel rujukan dengan cara sebagai berikut :

1) Menetapkan presentase tertinggi

$$\frac{Skor\ Maksimal}{Skor\ Ideal}\ X\ 100\%$$

$$\frac{5}{5}\ X\ 100 = 100\%$$

2) Menetapkan presentase terendah

$$\frac{Skor\ Minimal}{Skor\ Ideal}\ X\ 100\%$$

$$\frac{1}{5}\ X\ 100\% = 20\%$$

3) Menetapkan rentangan presentase

= presentase tertinggi – presentase terendah

= 100% - 20%

= 80%

4) Menetapkan kelas interval

$$\frac{Rentang\ Presentase}{Skala\ Interval}\ X\ 100\%$$

$$\frac{80\ \%}{5}\ X\ 100\% = 16\%$$

Tabel deskriptif presentase masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.11 Interval Presentase

No	Interval%	Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja	Kompetensi Pegawai	Penghargaan	Motivasi
1.	84,01% < skor < 100%	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
2.	68,01% < skor < 84%	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
3.	52,01% < skor < 68%	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
4.	36,01%< skor < 52%	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah
5.	20%< skor <36%	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah

Sumber: data penelitian diolah, 2020

3.6.2 Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk melakukan uji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan berdasarkan kerangka pemikiran sebelumnya (Wahyudin, 2015:139). Penelitian ini menggunakan analisis data yaitu metode *Structural Equation Modelling* (SEM). SEM merupakan teknik modeling statistik yang bersifat sangat *cross-sectional, linear,* dan umum. SEM merupakan teknik

analisis multivariat yang umum dan sangat bermanfaat yang meliputi versi-versi khusus dalam jumlah metode analisis lainya sebagai kasus khusus (Sarwono, 2010:1). SEM dikembangkan guna menutupi keterbatasan yang dimiliki oleh model-model analisis sebelumnya yang telah digunakan (Sarjono & Julianita, 2015).

Model-model yang dimaksud diantaranya adalah analisis regresi, analisis jalur, dan analisis faktor konfirmatori Hoax & Bechger 1998 dalam (Sarjono & Julianita, 2015:1). Lebih lanjut, Sarjono & Julianita (2015:1), menjelaskan SEM merupakan salah satu analisis multivariat yang dapat menganalisis hubungan antar variabel secara lebih kompleks. Teknik analisis ini memudahkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel laten dengan variabel manifes (persamaan pengukuran), hubungan antar variabel laten dengan variabel laten yang lain (persamaan struktural), serta memaparkan kesalahan pengukuran (Sarjono & Julianita, 2015:1). Menurut Ghozzali (2008), menyatakan bahwa dalam *Part Least Square* (PLS) dikenal juga adanya variabel manifet dan variabel laten. Variabel manifet merupakan variabel yang besar kuantitatifnya dapat diketahui secara langsung. Sedangkan variabel laten merupakan variabel yang nilai kuantitatifnya tidak dapat diketahui secara tampak. Sifatnya yang laten karena tidak adanya nilai kuantitatif yang menunjukkanya secara langsung.

Adapun SEM menurut Abdillah & Hartono (2015:193) terdiri dari beberapa tahapan sebagai berikut:

1) Model Pengukuran (*Outer Model)*

SEM pada analisis *Partial Least Square* (PLS) menyebutkan bahwa suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diujikan dalam bentuk model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran (*outer model)*. *Outer Model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk. Uji validitas dilakkan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur appa yang seharusnya diukur. Sedangkan, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam instrumen penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validitas pada PLS yang menjadi acuan adalah validitas konstruk. Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai dengan teori-teori yang digunakan untk mendefinisikan suatu konstruk. Korelasi yang kuat antar konstruk dan item pertanyaan serta hubungan yang lemah dengan variabel lainya merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk. Validitas konstruk terdiri dari validitas konvergen dan diskriminan.

Validitas konvergen berkaitan dengan prinsip bahwa pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen pada PLS dinilai melalui nilai *loading factor* yang merupakan korelasi antar skor item atau skor komponen dengan skor konstruk indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Abdillah & Hartono (2015:195), menyebutkan bahwa *rule of thumb* yang

digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* >0.7, *communaly* > 0.5 dan *average variance extracted (*AVE) > 0.5.

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Uji validitas deskriminan dinilai dari *cross loading* atau dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainya dalam model. Model memiliki validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebh besar dari pada korelasi antar konstruk dengan konstruk lainya dalam model.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS digunakan untuk mengukur konsistensi internal alata ukur. Reliabilitas ini menunjukkan adanya korelasi, konsistensi dan ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Pengujian reliabilitas pada PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability. Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* mengestimasikan konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0.7. namun Hair *et al.* (2008) menyatakan bahwa pada nilai 0.6 masih dapat diterima.

2) Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R *square* (R^2) untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-value* tiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk

mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Jika nilai R^2 sebesar 0.7 artinya variasi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan adalah oleh variabel independen adalah sebesar 70% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diajukan. Nilai koefisien *path* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikan pada pengujian hipotesis. Nilai ini ditunjukan oleh *t-statistic* harus diatas 1.96 untuk hipotesis *two tailed* dan diatas 1.64 untuk hipotesi *one tailde.*

3.7 Pengujian Hipotesis

Sugiyono (2016:64) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis adalah sebuah anggapan yang diasumsikan benar dan butuh pembuktian agar hipotesis tersebut dapat diputuskan untuk diterima maupun di tolak.

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui keberpengaruhan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95% dengan tingkat kelonggaran atau kesalahan yang ditoleransi adalah 5%. Uji hipotesis dilakukan dengan menguji signifikansi estimasi parameter model struktural. Uji parameter ini difokuskan pada nilai *critical ratio* (CR) beserta *p-value.* Taraf signifikansi 0.05 jika nilai CR lebih dari 1.96 maka H_0 ditolak sedangkan Ha diterima. Sedangkan, pada nilai *p-value* jika yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif atau deskripsi variabel penelitian ini menampilkan tabel yang mampu menunjukkan kisaran jawaban responden. Penelitian ini menjelaskan statistik deskriptif yang dilihat dari nilai maksimum,minimum, rata-rata (*mean)* dan standar deviasi. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden melalui angket kuisioner. Responden merupakan pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang tahun 2019 dengan jumlah 64 sampel dari 64 populasi, penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Penelitian ini menjelaskan statistik deskriptif atau deskripsi variabel penelitian yaitu disiplin kerja, kompetensi pegawai dan penghargaan sebagai variabel eksogen, motivasi sebagai variabel mediasi serta kinerja pegawai sebagai variabel endogen. Berikut ini adalah statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian:

1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada pada organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Variabel disiplin kerja diukur dengan 8 indikator yang diuraikan dalam 22 pernyataan kuisioner. Indikator tersebut adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan

kemanusiaan. Tabel 4.1 menyajikan hasil analisis statistik deskriptif dari variabel disiplin kerja.

Tabel 4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	64	58	110	90,16	8,832
Valid N (listwise)	64				

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai minimum responden dari jawaban kuisioner sebesar 58 dan nilai maksimum sebesar 110. Nilai *mean* sebesar 90,16 dengan nilai standar deviasi atau persebaran data sebesar 8,832. Hasil statistik deskriptif tersebut menunjukkan bahwa *mean* lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasi**.** Hal ini menunjukkan bahwa terdapat representasi yang baik untuk penyebaran data**.** Selanjutnya, distribusi frekuensi variabel disiplin kerja ditunjukan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No	Presentase Interval	Kategori	Frekuensi Pemilih	Presentase Frekuensi
1.	84% < %Skor ≤ 100%	Sangat Baik	23	36%
2.	68% < %Skor ≤ 84%	Baik	39	61%
3.	52% < %Skor ≤ 68%	Cukup	2	3%
4.	36% < %Skor ≤ 52%	Rendah	0	0%
5.	20% < %Skor ≤ 36%	Sangat Rendah	0	0%
Total			64	100%
Tertinggi			84%	
Terendah			79%	
Rata-rata			82%	
Kriteria			Baik	

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 64 responden diperoleh hasil tingkat disiplin kerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang berada dalam kategori

baik dengan presentase 61%. Selanjutnya, sebanyak 23 responden (36%) tergolong dalam kategori sangat baik. Sementara itu, sebanyak 2 responden (3%) berkategori cukup dan tidak terdapat responden yang menjawab pada kategori rendah dan sangat rendah. Presentase tertinggi berdasarkan hasil tabulasi adalah 84% pada indikator sanksi hukuman, sedangkan presentase terendah yaitu 79% pada indikator tujuan dan kemampuan. Rata-rata presentase variabel disiplin kerja sebesar 82% dalam kategori baik.

Variabel disiplin kerja diukur menggunakan delapan indikator. Analisis deskriptif tentang variabel disiplin kerja yang lebih rinci dapat dilihat pada tiap indikator tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Indikator Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	% Skor	Kriteria
1.	Tujuan dan Kemampuan	763	960	79%	Baik
2.	Teladan Pimpinan	527	640	82%	Baik
3.	Balas Jasa	518	640	81%	Baik
4.	Keadilan	515	640	80%	Baik
5.	Waskat	525	640	82%	Baik
6.	Sanksi Hukuman	1350	1600	84%	Baik
7.	Ketegasan	774	960	81%	Baik
8.	Hubungan Kemanusiaan	798	960	83%	Baik

Sumber: data penelitian diolah, 2020

2. Deskripsi Variabel Kompetensi Pegawai

Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Variabel kompetensi pegawai terdiri dari 6 indikator yang diuraikan dalam 15 pernyataan kuisioner. Indikator tersebut adalah pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Tabel 4.4

menyajikan hasil analisis statistik deskriptif dari variabel variabel kompetensi pegawai.

Tabel 4.4 Hasil Analisis Statistil Deskriptif Variabel Kompetensi Pegawai

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Pegawai	64	40	75	57,33	7,224
Valid N (listwise)	64				

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai minimum responden dari jawaban kuisioner sebesar 40 dan nilai maksimum sebesar 75. Nilai *mean* sebesar 57,33 dengan nilai standar atau persebaran data sebesar 7,224. Hasil statistik deskriptiif tersebut menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat representasi yang baik untuk penyebaran data. Selanjutnya, distribusi frekuensi variabel kompetensi pegawai ditunjukan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Pegawai

No	Presentase Interval	Kategori	Frekuensi Pemilih	Presentase Frekuensi
1.	84% < %Skor ≤ 100%	Sangat Baik	13	20%
2.	68% < %Skor ≤ 84%	Baik	38	59%
3.	52% < %Skor ≤ 68%	Cukup	13	20%
4.	36% < %Skor ≤ 52%	Rendah	0	0%
5.	20% < %Skor ≤ 36%	Sangat Rendah	0	0%
Total			64	100%
Tertinggi			78%	
Terendah			76%	
Rata-rata			76%	
Kriteria			Baik	

Sumber: data penelitian diolah,2020

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 64 responden diperoleh hasil kompetensi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang berada dalam kategori

baik dengan presentasi 59%. Selanjutnya, sebanyak 13 responden (20%) berkategori sangat baik dan sebanyak 13 responden (20%) tergolong dalam kategori cukup. Sementara itu, tidak terdapat responden yang menjawab pada kategori rendah dan sangat rendah. Presentase tertinggi berdasarkan tabulasi adalah 78% pada indikator nilai, sedangkan presentase terendah 76% pada indikator pemahaman, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan minat. Rata-rata presentatse variabel kompetensi pegawai sebesar 76% dalam kategori baik.

Variabel kompetensi pegawai diukur menggunakan enam indikator. Analisis deskriptif pada variabel kompetensi pegawai yang lebih rinci, dapat dilihat dari tiap indikator pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Indikator Variabel Kompetensi Pegawai

No	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	% Skor	Kriteria
1.	Pengetahuan	487	640	76%	Baik
2.	Pemahaman	488	640	76%	Baik
3.	Kemampuan	734	960	76%	Baik
4.	Nilai	744	960	78%	Baik
5.	Sikap	728	960	76%	Baik
6.	Minat	488	640	76%	Baik

Sumber: data penelitian diolah, 2020

3. Deskripsi Variabel Penghargaan

Penghargaan merupakan pemberian sesuatu kepada seseorang atau pegawai berupa apa saja sebagai bentuk penghormatan atau *reward* atas apa yang sudah dilakukan seseorang atau pegawai tersebut dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut Wibowo (2016:306), bahwa penghargaan merupakan atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja,

manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan.

Variabel penghargaan terdiri dari 5 indikator yang diuraikan dalam 12 pernyataan kuisioner. Indikator tersebut adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, dan rekan kerja. Tabel 4.7 menyajikan hasil analisis statistik deskriptif dari variabel penghargaan.

Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penghargaan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penghargaan	64	32	60	46,64	6,608
Valid N (listwise)	64				

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai minimum responden dari jawaban kuisioner sebesar 32 dan nilai maksimum sebesar 60. Nilai *mean* sebesar 46,64 dengan nilai standar deviasi atau persebaran data sebesar 6,608. Hasil statistik deskriptif tersebut menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat representasi yang baik untuk penyebaran data. Selanjutnya, distribusi frekuensi variabel penghargaan ditunjukan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Penghargaan

No	Presentase Interval	Kategori	Frekuensi Pemilih	Presentase Frekuensi
1.	84% < %Skor ≤ 100%	Sangat Baik	16	25%
2.	68% < %Skor ≤ 84%	Baik	35	55%
3.	52% < %Skor ≤ 68%	Cukup	13	20%
4.	36% < %Skor ≤ 52%	Rendah	0	0%
5.	20% < %Skor ≤ 36%	Sangat Rendah	0	0%
Total			64	100%
Tertinggi			79%	
Terendah			76%	
Rata-rata			78%	
Kriteria			Baik	

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 64 responden diperoleh hasil penghargaan berada dalam kategori baik dengan presentase sebesar 55%. Selanjutnya, sebanyak 16 responden (25%) tergolong dalam kategori sangat baik dan sebanyak 13 responden (20%) berkategori cukup. Sementara itu, tidak terdapat responden yang menjawab pada kategori rendah dan sangat rendah. Berdasarkan tabulasi, presentase tertinggi yaitu 79% pada indikator pengawasan, sedangkan presentase terendah adalah 76% pada indikator peluang promosi. Rata-rata presentase pada variabel penghargaan adalah 78% dalam kategori baik.

Variabel penghargaan diukur menggunakan lima indikator. Analisis deskriptif tentang variabel penghargaan yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Deskripsi Indikator Variabel Penghargaan

No	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	% Skor	Kriteria
1.	Pekerjaan itu sendiri	738	960	77%	Baik
2.	Upah	497	640	78%	Baik
3.	Peluang Promosi	497	640	76%	Baik
4.	Pengawasan	508	640	79%	Baik
5.	Rekan Kerja	745	960	78%	Baik

Sumber: data penelitian diolah, 2020

4. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kemampuan atau keahlian seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan bersama dalam periode tertentu. Jadi kinerja ini sangat penting karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya serta kinerja menentukan kualitas dari organisasi.

Variabel kinerja pegawai terdiri dari 4 indikator yang diuraikan dalam 14 pernyataan. Indikator tersebut adalah kuantitas, kualitas, peluang, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Tabel 4.10 merupakan hasil analisis statistik deskriptif variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	64	37	70	57,94	6,421
Valid N (listwise)	64				

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai minimum responden dari jawaban kuisioner sebesar 37 dan nilai maksimum sebesar 70. Nilai *mean* sebesar 57,94 dengan nilai standar atau persebaran data sebesar 6,421. Hasil statistik deskriptif tersebut menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat representasi yang baik untuk penyebaran data. Selanjutnya, distribusi frekuensi variabel kompetensi pegawai ditunjukan pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

No	Presentase Interval	Kategori	Frekuensi Pemilih	Presentase Frekuensi
1.	84% < %Skor ≤ 100%	Sangat Baik	23	36%
2.	68% < %Skor ≤ 84%	Baik	38	55%
3.	52% < %Skor ≤ 68%	Cukup	3	20%
4.	36% < %Skor ≤ 52%	Rendah	0	0%
5.	20% < %Skor ≤ 36%	Sangat Rendah	0	0%
Total			64	100%
Tertinggi			84%	
Terendah			82%	
Rata-rata			83%	
Kriteria			Baik	

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari 64 responden menghasilkan kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang berada dalam kategori baik dengan presentase 55%. Selanjutnya, sebanyak 23 responden (36%) tergolong dalam kategori sangat baik dan sebanyak 3 responden (20%) berkategori cukup. Sementara itu, tidak terdapat responden yang menjawab pada kategori rendah dan sangat rendah. Berdasarkan tabulasi, presentase tertinggi yaitu 84% pada indikator kemampuan bekerjasama, sedangkan presentase terendah adalah 82% pada indikator kualitas. Rata-rata presentase pada variabel kinerja pegawai adalah 83% dalam katgori baik.

Variabel kinerja pegawai diukur menggunakan empat indikator. Analisis diskriptif tentang kinerja pegawai yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Deskripsi Indikator Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	% Skor	Kriteria
1.	Kuantitas	1332	1600	83%	Baik
2.	Kualitas	783	960	82%	Baik
3.	Kehadiran	791	960	82%	Baik
4.	Kemampuan Bekerjasama	802	960	84%	Baik

Sumber: data penelitian diolah,2020

5. Deskripsi Variabel Motivasi

Motivasi merupakan suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Variabel motivasi terdiri dari 5 indikator yang diuraikan dalam 10 pernyataan. Indikator tersebut adalah kebutuhan untuk prestasi, kebutuhan untuk kekuasaan, kebutuhan untuk afiliasi, kebutuhan untuk keamanan, dan kebutuhan akan status. Tabel 4.13 merupakan hasil analisis statistik deskriptif dari variabel motivasi.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	64	25	50	39,70	4,869
Valid N (listwise)	64				

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai minimum responden dari jawaban kuisioner sebesar 25 dan nilai maksimum sebesar 50. Nilai *mean* sebesar 39,70 dengan nilai standar atau persebaran data sebesar 4,869. Hasil statistik deskriptiif

tersebut menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dibandingkan dengan nilai standar deviasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat representasi yang baik untuk penyebaran data. Selanjutnya, distribusi frekuensi variabel motivasi ditunjukan pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

No	Presentase Interval	Kategori	Frekuensi Pemilih	Presentase Frekuensi
1.	84% < %Skor ≤ 100%	Sangat Baik	19	30%
2.	68% < %Skor ≤ 84%	Baik	39	61%
3.	52% < %Skor ≤ 68%	Cukup	5	8%
4.	36% < %Skor ≤ 52%	Rendah	1	2%
5.	20% < %Skor ≤ 36%	Sangat Rendah	0	0%
Total			64	100%
Tertinggi			80%	
Terendah			78%	
Rata-rata			79%	
Kriteria			Baik	

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa dari 64 responden diperoleh hasil motivasi pegawai berada dalam kategori baik dengan presentase 61%. Selanjutnya, sebanyak 19 responden (30%) tergolong dalam kategori sangat baik dan sebanyak 5 responden (8%) berkategori cukup. Sementara itu, sebanyak 1 responden (2%) berkategori rendah dan tidak terdapat responden yang menjawab pada kategori sangat rendah. Berdasarkan tabulasi, presentase tertinggi yaitu 80% pada indikator kebutuhan untuk afiliasi, kebutuhan untuk keamanan, dan kebutuhan akan status, sedangkan presentase terendah adalah 78% pada indikator kebutuhan untuk prestasi. Rata-rata presentase pada variabel motivasi pegawai adalah 79% dalam kategori baik.

Variabel penghargaan diukur menggunakan lima indikator. Analisis deskriptif tentang motivasi yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut

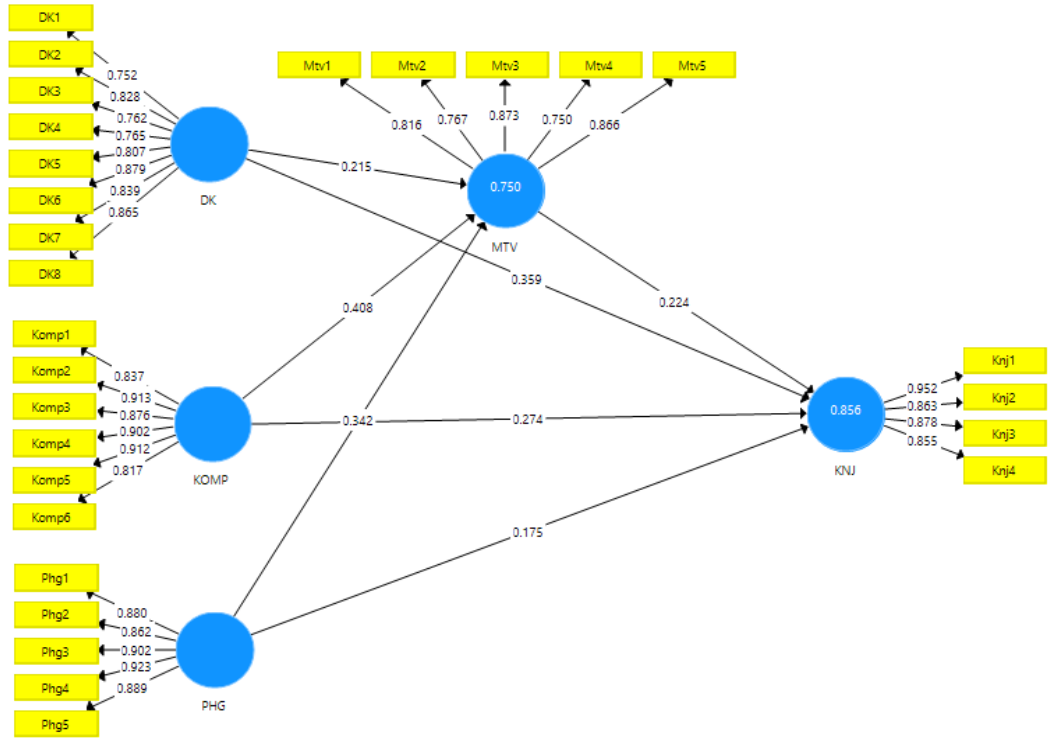
Tabel 4.15 Deskripsi Indikator Variabel Motivasi

No	Indikator	Skor Empiris	Skor Ideal	% Skor	Kriteria
1.	Kebutuhan untuk Prestasi	502	640	78%	Baik
2.	Kebutuhan untuk Kekuasaan	504	640	79%	Baik
3.	Kebutuhan untuk Afiliasi	510	640	80%	Baik
4.	Kebutuhan untuk Keamanan	510	640	80%	Baik
5.	Kebutuhan akan Status	515	640	80%	Baik

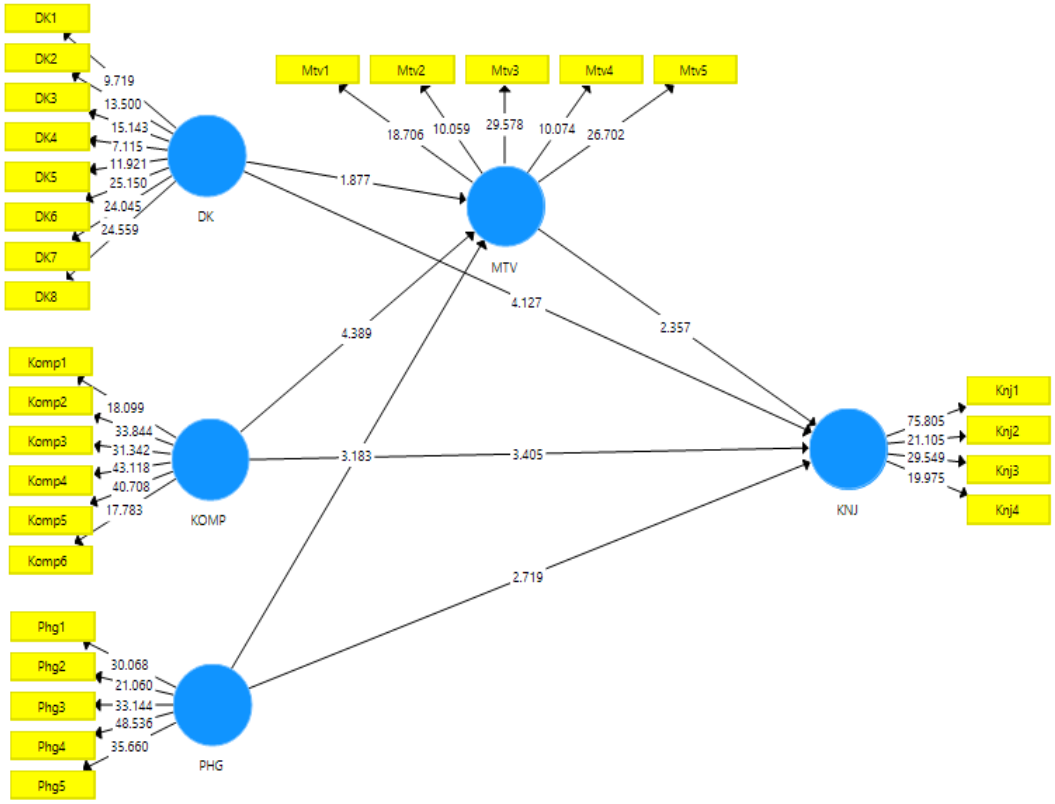
Sumber: data penelitian diolah, 2020

4.1.2. Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program Smart PLS 3.0. Berikut ini adalah skema model programm PLS yang diujikan:



Gambar 4.1 Model Pengukuran (*Outer Model)*



Gambar 4.2 Model Struktural (*Inner Model)*

4.1.3. Uji *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisis *Structural Equation Modeling (*SEM) dengan Smart PLS memiliki tiga kriteria dalam menilai *outer model* yaitu *convergen validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability.*

1. *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* dan nilai *average variance extracted* (AVE). Suatu indikator dalam konstruk dinilai memenuhi *convergen validity* yang berkategori baik jika nilai *outer* > 0,7 dan nilai AVE > 0,5 (Abdillah & Hartono, 2015:196). Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 4.16 *Outer Loading* Indikator Pada Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	*Outer Loading*	Taraf *Convergen Validity*	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	KNJ 1	0,952	0,7	Valid
	KNJ 2	0,863	0,7	Valid
	KNJ 3	0,878	0,7	Valid
	KNJ 4	0,855	0,7	Valid
Disiplin Kerja (X1)	DK 1	0,752	0,7	Valid
	DK 2	0,828	0,7	Valid
	DK 3	0,762	0,7	Valid
	DK 4	0,765	0,7	Valid
	DK 5	0,807	0,7	Valid
	DK 6	0,879	0,7	Valid
	DK 7	0,839	0,7	Valid
	DK 8	0,865	0,7	Valid
Kompetensi Pegawai (X2)	KOMP 1	0,837	0,7	Valid
	KOMP 2	0,913	0,7	Valid
	KOMP 3	0,876	0,7	Valid
	KOMP 4	0,902	0,7	Valid
	KOMP 5	0,912	0,7	Valid
	KOMP 6	0,817	0,7	Valid
Penghargaan (X3)	PHG 1	0,880	0,7	Valid
	PHG 2	0,862	0,7	Valid
	PHG 3	0,902	0,7	Valid
	PHG 4	0,923	0,7	Valid
	PHG 5	0,889	0,7	Valid
Motivasi	MTV 1	0,816	0,7	Valid
	MTV 2	0,767	0,7	Valid
	MTV 3	0,873	0,7	Valid
	MTV 4	0,750	0,7	Valid
	MTV 5	0,866	0,7	Valid

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.16 bahwa *outer loading* pada setiap indikator variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *outer loading* diatas 0,7. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator pada konstruk penelitian adalah valid atau memenuhi asumsi *convergen validity* sehingga mampu mengukur variabel penelitian. Selanjutnya, untuk menilai *convergen validity* juga dapat dilihat pada nilai *average variance*

extracted (AVE) pada setiap variabel penelitian. Tabel 4.17 berikut menyajikan hasil AVE pada setiap variabel penelitian.

Tabel 4.17 Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Taraf AVE	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,788	0,5	Valid
Disiplin Kerja	0,661	0,5	Valid
Kompetensi Pegawai	0,769	0,5	Valid
Penghargaan	0,795	0,5	Valid
Motivasi	0,666	0,5	Valid

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai AVE setiap variabel penelitian > 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel penelitian memenuhi *rule of thumb* AVE > 0,5 sehingga dinyatakan variabel penelitian mampu menjadi konstruk penelitian yang baik.

2. *Discriminant Validity*

Validitas konstruk selain terdapat validitas konvergen (*convergen validity)* juga dilengkapi dengan uji validitas diskriminan. Uji *discriminant validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading.* Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* jika nilai *cross loading* indikator dalam suatu variabel > 0,7 (Abdillah & Hartono, 2015:196). Pengukuran yang kedua adalah dengan melihat nilai *square root of average extracted* (AVE) pada *Fornell-Larcker Criterion.* Tabel 4.18 menyajikan hasil *cross loading* pada variabel penelitian.

Tabel 4.18 Hasil *Cross Loading* Indikator Penelitian

Indikator	Variabel				
	Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja	Kompetensi Pegawai	Penghargaan	Motivasi
KNJ 1	0,952	0,775	0,836	0,778	0,791
KNJ 2	0,863	0,706	0,743	0,652	0,690
KNJ 3	0,878	0,755	0,715	0,646	0,714
KNJ 4	0,855	0,742	0,699	0,654	0,799
DK 1	0,611	0,828	0,592	0,485	0,516

DK 2	0,599	0,762	0,496	0,431	0,521
DK 3	0,654	0,765	0,630	0,509	0,562
DK 4	0,646	0,807	0,542	0,512	0,549
DK 5	0,754	0,879	0,655	0,563	0,659
DK 6	0,643	0,839	0,574	0,488	0,554
DK 7	0,795	0,865	0,684	0,646	0,714
DK 8	0,611	0,828	0,592	0,485	0,516
KOMP 1	0,665	0,633	0,837	0,551	0,655
KOMP 2	0,752	0,705	0,913	0,600	0,735
KOMP 3	0,803	0,678	0,876	0,705	0,742
KOMP 4	0,732	0,638	0,902	0,635	0,739
KOMP 5	0,778	0,675	0,912	0,607	0,696
KOMP 6	0,702	0,560	0,817	0,611	0,680
PHG 1	0,757	0,623	0,733	0,880	0,711
PHG 2	0,578	0,441	0,493	0,862	0,586
PHG 3	0,690	0,551	0,608	0,902	0,678
PHG 4	0,709	0,646	0,657	0,923	0,748
PHG 5	0,682	0,574	0,633	0,889	0,682
MTV 1	0,695	0,632	0,632	0,633	0,816
MTV 2	0,655	0,586	0,651	0,625	0,767
MTV 3	0,730	0,633	0,744	0,700	0,873
MTV 4	0,633	0,527	0,610	0,498	0,750
MTV 5	0,724	0,618	0,655	0,662	0,866

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* indikator pada setiap satu variabel >0,7. Hal ini berarti bahwa nilai *cross loading* memenuhi *rule of thumb* dan asumsi *discriminant validity* >0,7 serta dapat diartikan pada tabel di atas menunjukkan nilai korelasi setiap konstruk dengan item pengukuranya lebih besar daripada ukuran konstruk lainya. Misalnya korelasi antara indikator KNJ 1 terhadap KNJ sebesar 0,952 lebih besar dibandingkan pada korelasi indikator KNJ 1dengan variabel laten dalam blok lainya (0.775, 0.836, 0.778, dan 0.791). Sehingga variabel penelitian dapat dijadikan konstruk penelitian yang baik. Tabel 4.19 menunjukkan nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel 4.19 Nilai Akar Kuadrat AVE Pada *Fornell-Larcker Criterion*

	DK	KNJ	KOMP	MTV	PHG
DK	0,839				
KNJ	0,813	0,888			
KOMP	0,740	0,844	0,877		
MTV	0,736	0,844	0,808	0,816	
PHG	0,642	0,771	0,707	0,768	0,891

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.19 menunjukkan nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainya. Misalnya pada variabel KNJ memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0.888, nilai tersebut lebih besar daripada korelasi konstruk dengan konstruk lainya (0.844 dan 0.771) serta lebih besar dari korelasi konstruk dalam satu bari (0.813). Sehingga dapat diartikan bahwa semua konstruk dalam model telah memenuhi *rule of thumb* dari validitas deskriminan.

3. Uji Reliabilitas

*Structural Equation Modeling (*SEM) dengan *Smart PLS* juga memerlukan asumsi reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Uji reliabilitas dalam Smart PLS menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability.*

Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,7 (Abdillah & Hartono, 2015:196). Tabel 4.19 menyajikan hasil *cronbach's alpha* dari setiap variabel penelitian.

Tabel 4.20 *Cronbach's Alpha* Variabel Penelitian

Variabel	*Croncach's Alpha*	Taraf *Cronbach's Alpha*	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,910	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,926	0,7	Reliabel
Kompetensi Pegawai	0,940	0,7	Reliabel
Penghargaan	0,935	0,7	Reliabel
Motivasi	0,873	0,7	Reliabel

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* setiap variabel > 0,7 sehingga variabel penelitian dinyatakan layak sebagai alat ukur yang konsisten dalam penelitian. Selain nilai *cronbach's alpha*, uji reliabilitas juga dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability.* Tabel 4.21 menyajikan nilai *composite reliability* dalam setiap variabel penelitian.

Tabel 4.21 *Composite Reliability* Variabel Penelitian

Variabel	*Composite Reliability*	Taraf *Composite Reliability*	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,937	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,940	0,7	Reliabel
Kompetensi Pegawai	0,952	0,7	Reliabel
Penghargaan	0,951	0,7	Reliabel
Motivasi	0,908	0,7	Reliabel

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* pada variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *composite reliability* sehingga dinyatakan bahwa variabel penelitian dinilai reliabel dan memiliki konstruk yang konsisten. Artinya bahwa keseluruhan variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.1.4. Uji *Inner Model* (Model Struktural)

Uji *inner model* atau model struktural digunakan untuk mengetahui pengaruh konstruk. Uji *inner model* dianalisis dengan menggunakan nilai *R Square, Q Square* dan uji t untuk nilai signifikansi.

1. Uji *R Square* (R^2)

Model struktural dalam PLS dievaluasi menggunakan R^2 untuk konstruk dependen. *R Square* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori yang dievaluasi oleh konstruk dependen. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik konstruk model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Misalnya: jika nilai R^2 sebesar 0,7 artinya variasi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah 70 persen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Namun, R^2 bukanlah parameter absolut dalam mengukur ketetapan model prediksi karena dasar hubungan teoritis adalah parameter yang paling utama untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut (Abdillah & Hartono, 2015:197).

Hasil *R Square* yang bernilai > 0,67 dinilai baik dan *R Square* dengan nilai > 0,33 dinilai moderat atau cukup. Sementara *R Square* dengan nilai < 0,19 dinilai lemah (Ghozali, 2014:41). Sedangkan menurut Abdillah dan Hartono (2015:185) nilai R^2 atau varian yang dijelaskan pada variabel dependen sebaiknya ≥ 0,10. Tabel 4. 22 menyajikan hasil pengujian *R Square* (R^2), sebagai berikut:

Tabel 4.22 Hasil Uji *R Square* (R^2)

Varibel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai	0,856	0,846
Motivasi	0,750	0,738

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa besarnya R^2 konstruk kinerja pegawai sebesar 0,856. Hal ini dapat diartikan bahwa presentase besarnya kinerja pegawai yang dijelaskan oleh konstruk lainya sebesar 85,6% sedangkan sisanya sebesar 14,4 atau 14,4 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian. Sehingga nilai R^2 dianggap berkategori baik karena memiliki nilai > 0,67.

Sedangkan nilai R^2 pada konstruk motivasi sebesar 0,750 atau 75%. Hal ini dapat diartikan bahwa presentase besarnya nilai motivasi yang dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian sebesar 0,25 atau 25%. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai R^2 pada konstruk motivasi dianggap berkategori baik karena bernilai sebesar > 0.67.

2. Uji *Q Square* (Q^2)

Q *Square predictive relevance* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Menurut Ghozali (2014:42) menyatakan bahwa nilai Q^2 diatas nol (0) memberikan bukti bahwa model memiliki *predictive relevamce*, sedangkan nilai Q^2 dibawah nol (0) mengindikasikan model kurang *predictive relevance.* Hasil pengujian *Q Square* pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

Q^2 Kinerja Pegawai $= 1- (1-R1^2) (1-R^2)$

$= 1- (1- 0,856) (1- 0,846)$

$= 1- (0,144) (0,154)$

$= 1- (0,022176)$

$= 0,977824$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa nilai Q^2 variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,977824. Angka tersebut menunjukkan > 0 (nol) yang artinya model penelitian kinerja pegawai memiliki *predictive relevance* yang baik. Selanjutnya, untuk Q^2 variabel motivasi disajikan pada perhitungan berikut ini:

Q^2 Motivasi = 1- (1-$R1^2$) (1-R^2)

= 1- (1-0,750) (1-0,738)

= 1- (0,25) (0,262)

= 1- 0,0655

= 0,9345

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa nilai Q^2 variabel motivasi adalah sebesar 0,9345. Angka tersebut menunjukkan > 0 (nol) yang artinya model penelitian motivasi memiliki *predictive relevance* yang baik.

3. Uji t (*t-statistic*)

Nilai koefisien atau *inner model* digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis atau dapat diartikan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural antar variabel dengan melihat signifikansi *t-statistic*. *Inner model* yang ditunjukan oleh *t-statistic* harus > 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two tailed)* dan > 1,64 untuk hipotesis satu ekor (*one tailed)* untuk pengujian hipotesis pada *alpha* 5% dan *power* 50% (Abdillah & Hartono, 2015:197). Pengaruh struktural antar variabel dikatakan signifikan apabila *p value* > 5% (0,05) atau nilai *t statistic* > t_{tabel} 1,96 (Ghozali, 2014:67). Tabel 4.23 menyajikan hasil pengujian signifikan *t-statistic* sebagai berikut:

Tabel 4.23 Hasil Uji Signifikan *t-statistic*

Variabel	*Original Sample* (O)	*Sample Mean* (M)	*Standard Deviation* (STDEV)	*t-statistic* (|O/STDEV|)	P *Values*
DK ->MTV	0,215	0,232	0,114	1,877	0,061
KOMP->MTV	0,408	0,401	0,093	4,389	0,000
PH -> MTV	0,342	0,333	0,108	3,183	0,002
DK -> KNJ	0,359	0,355	0,087	4,127	0,000
KOMP->KNJ	0,274	0,285	0,080	3,405	0,001
PH -> KNJ	0,175	0,179	0,064	2,719	0,007
MTV-> KNJ	0,224	0,213	0,095	2,357	0,019
DK -> MTV -> KNJ	0,048	0,050	0,036	1,333	0,183
KOMP->MTV -> KNJ	0,091	0,084	0,043	2,121	0,034
PHG->MTV -> KNJ	0,077	0,071	0,040	1,900	0,058

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Keterangan: KNJ (Kinerja Pegawai), DK (Disiplin Kerja), KOMP (Kompetensi Pegawai), PHG (Penghargaan), MTV (Motivasi).

Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa penelitian ini terdiri dari dua pengaruh yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (efek mediasi) terhadap kinerja pegawai. Berikut merupakan rincian penjelasan dari tabel 4.23 :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi pegawai dengan koefisien sebesar 0,215, nilai *t-statistic* 1,877 < 1,96 dan *p-values* sebesar 0,061 > 0,05;
2. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai dengan koefisien sebesar 0,408, nilai *t-statistic* 4,389 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,000 < 0,05;
3. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai dengan koefisien sebesar 0,342, nilai *t-statistic* 3,183 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,002 < 0,05;

4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,359, nilai *t-statistic* 4,127 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,000 < 0,05;
5. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,274, nilai *t-statistic* 3,405 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,001 < 0,05;
6. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,175, nilai *t-statistic* 2,719 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,007 < 0,05;
7. Motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,224, nilai *t-statistic* 2,357 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,019 < 0,05;
8. Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel motivasi pegawai sebagai intervening dengan koefisien sebesar 0,048, nilai *t-statistic* 1,333 < 1,96 dan *p-values* sebesar 0,183.
9. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel motivasi pegawai sebagai intervening dengan koefisien sebesar 0,091, nilai *t-statistic* 2,121 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,034.
10. Penghargaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel motivasi pegawai sebagai intervening dengan

koefisien sebesar 0,077, nilai *t-statistic* 1,900 < 1,96 dan *p-values* sebesar 0,058.

4.1.5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan pada nilai *p-value* pada *path coefficient* untuk mengetahui pengaruh antar variabel penelitian. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh dari variabel mediasi atau efek tidak langsung, dapat dilihat pada *spesific indirect effect.* Tabel 4.24 menyajikan hasil *path coefficient* dari konstruk penelitian.

Tabel 4.24 *Path Coefficient*

Variabel	*Original Sample* (O)	*Sample Mean* (M)	*Standard Deviation* (STDEV)	*t-statistic*	*P Values*	Ket.
DK -> MTV	0,215	0,232	0,114	1,877	0,061	H_a1
KOMP->MTV	0,408	0,401	0,093	4,389	0,000	H_a2
PHG ->MTV	0,342	0,333	0,108	3,183	0,002	H_a3
DK -> KNJ	0,359	0,355	0,087	4,127	0,000	H_a4
KOMP-> KNJ	0,274	0,285	0,080	3,405	0,001	H_a5
PHG ->KNJ	0,175	0,179	0,064	2,719	0,007	H_a6
MTV ->KNJ	0,224	0,213	0,095	2,357	0,019	H_a7

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Sedangkan untuk efek mediasi atau *specific indirect effect* dalam penelitian ini melalui variabel *relational outcomes* dan variabel motivasi pegawai sebagai variabel mediasi. Dapat dilihat dari tabel 4.25 menyajikan efek tidak langsung atau mediasi spesifik (*spesific indirect effect).*

Tabel 4.25 ***Spesific Indirect Effect***

Variabel	*Original Sample* (O)	*Sample Mean* (M)	*Standard Deviation* (STDEV)	*t-statistic*	*P Values*	Ket.
DK->MTV-> KNJ	0,048	0,050	0,036	1,333	0,183	H_a8
KOMP->MTV-> KNJ	0,091	0,084	0,043	2,121	0,034	H_a9
PHG->MTV-> KNJ	0,077	0,071	0,040	1,900	0,058	H_a10

Sumber: data penelitian diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.25 yang menunjukkan *path coefficient* dan tabel 4.25. yang menunjukkan *spesific indirect effect* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. H_a1 : Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi pegawai

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* 0,061 > 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,215 yang berarti terdapat pengaruh positif disiplin kerja sebesar 21,5% terhadap motivasi pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis H_a1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi pegawai dinyatakan **ditolak.**

2. H_a2 : Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* 0,000 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,408 yang berarti terdapat pengaruh positif kompetensi pegawai sebesar 40,8% terhadap motivasi pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis H_a2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pegawai terhadap motivasi pegawai dinyatakan **diterima.**

3. H_a3 : Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* 0,002 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,342 yang berarti terdapat pengaruh positif penghargaan sebesar 34,2% terhadap motivasi pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis H_a3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap motivasi pegawai dinyatakan **diterima.**

4. H_a4 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* 0,000 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,359 yang berarti terdapat pengaruh positif disiplin kerja sebesar 35,9 % terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis H_a4 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan **diterima.**

5. H_a5 : Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* 0,001 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,274 yang berarti terdapat pengaruh positif kompetensi pegawai sebesar 27,4% terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis H_a5 yang menyatakan

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dinyatakan **diterima.**

6. H_a6 : Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* 0,007 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,175 yang berarti terdapat pengaruh positif penghargaan sebesar 17,5% terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis H_a6 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap kinerja pegawai dinyatakan **diterima.**

7. H_a7 : Motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* 0,019 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,224 yang berarti terdapat pengaruh positif motivasi pegawai sebesar 22,4% terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis H_a7 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap motivasi pegawai dinyatakan **diterima.**

8. H_a8 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan melalui motivasi pegawai sebagai variabel mediasi

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* 0,183 > 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,048 yang berarti terdapat pengaruh positif disiplin kerja sebesar 4,8% terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel mediasi. Hal ini berarti

bahwa hipotesis H_a8 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel mediasi dinyatakan **ditolak.**

9. H_a9 : Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel mediasi

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* 0,034 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,091 yang berarti terdapat pengaruh positif kompetensi pegawai sebesar 9,1% terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel mediasi. Hal ini berarti bahwa hipotesis H_a9 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel mediasi dinyatakan **diterima.**

10. H_a10 : Penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan melalui motivasi pegawai sebagai variabel mediasi

Berdasarkan tabel 4.25. menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* 0,058 > 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,077 yang berarti terdapat pengaruh positif penghargaan sebesar 7,7% terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel mediasi. Hal ini berarti bahwa hipotesis H_a10 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel mediasi dinyatakan **ditolak.**

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang. Hal ini ditunjukan dengan nilai *p-value* 0,061 > 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,215 menunjukkan pengaruh yang positif sebesar 21,5% terhadap motivasi pegawai.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 82% pada tabulasi, artinya bahwa variabel disiplin kerja memiliki kriteria baik (B). Variabel disiplin kerja memiliki delapan (8) indikator yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan dengan nilai rata-rata berturut-turut yaitu 79%, 82%, 81%, 80%, 82%, 84%, 81%, dan 83%. Jumlah terendah pada variabel disiplin kerja terletak pada item ke 2 dengan jumlah 252 yang ditunjukan dengan pertanyaan “saya mampu menyelesaikan tugas kantor yang cukup menantang”. Hal ini berarti bahwa pegawai merasa kurang mampu menyelesaikan hasil pekerjaan yang mereka lakukan ketika pekerjaan tersebut diberikan diluar kemampuan pegawai.

Sementara itu, jumlah tertinggi terletak pada item ke 20 dengan jumlah 274 yang ditunjukan dengan pernyataan “saya menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang” yang artinya bahwa

pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang telah menjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai.

Hal ini sesuai dengan pandangan Anoraga (2007:24) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan perilaku psikologis seseorang atau sekelompok orang yang selalu bersedia untuk mengikuti atau mematuhi semua aturan yang telah ditentukan. Disiplin sangat dekat hubunganya dengan motivasi, seperti halnya bekerja untuk menghargai waktu dan biaya yang kemudian akan berdampak positif pada produktifitas pegawai.

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi pegawai. Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Rachman (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,198 dengan tidak signifikan lebih besar dari 0,01 (0,71 > 0,01), sehingga tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba (2018) yang menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin sangat penting dalam menentukan motivasi karyawan. Semakin baik disiplin maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian diatas dapat diartikan bahwa kurangnya motivasi atau dorongan dalam diri pegawai untuk lebih disiplin agar kinerja yg dihasilkan lebih optimal. Kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan menjadi penguat kedisiplinan pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang, karena masi kurangnya

penghargaan atau *reward* berupa promosi jabatan bagi pegawai yang secara konsisten dalam menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu serta aktif mengerjakan laporan harian, sehingga pegawai kurang termotivasi untuk lebih disiplin dengan cara menggunakan waktu secara efisien agar tercapai kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan berupa jabatan yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan wawancara oleh wakil kepala plt subag kepegawaian dan umum Disdukcapil Kabupaten Semarang yang menyatakan bahwa masih ada beberapa pegawai yang terlambat dalam pengumpulan tugas pekerjaanya, kemudian masih ada beberapa pegawai yang salah dalam mengerjakan hasil pekerjaanya sehingga bagian kepegawaian yang membenarkan hasil akhirnya.

4.2.2. Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Motivasi Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang. Hal ini ditunjukan dengan nilai *p-value* 0,000 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,408 yang berarti terdapat pengaruh positif dari kompetensi pegawai sebesar 40,8% terhadap motivasi pegawai.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kompetensi pegawai memiliki nilai rata-rata 76% pada tabulasi, artinya bahwa variabel kompetensi pegawai memiliki kriteria baik (B). Variabel kompetensi memiliki enam (6) indikator yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat, dengan nilai rata-rata berturut-turut yaitu 76%, 76%, 76%, 78%, 76%, dan 76%. Jumlah terendah

pada variabel kompetensi pegawai terletak pada item ke 38 dengan jumlah 237 yang ditunjukan dengan pertanyaan “saya memiliki gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri”. Hal ini berarti bahwa pegawai kurang mengetahui tugas dan tanggungjawab dalam bekerja serta pegawai kurang mempunyai inisiatif untuk memberikan gagasan atau ide secara pribadi. sementara itu jumlah tertinggi dalam variabel kompetensi pegawai adalah pada item ke 46 dengan jumlah 249 yang menyatakan “saya bersikap sabar dalam melaksanakan setiap pekerjaan”. Hal ini berarti bahwa pegawai mampu menerapkan kesabaran, terbuka dan jujur dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan Ivancevich (2007:85) yang menyebutkan bahwa faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil (kompetensi yang baik) serta mempunyai semangat kerja (motivasi) yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja (kinerja) yang memuaskan. Besar kecilnya motivasi seseorang, artinya apabila seorang pegawai memiliki kompetensi (pengetahuan, ketrampilan maupun sikap perilaku) yang tinggi dan baik, maka secara langsung akan memunculkan motivasinya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tingkat kompetensi yang pegawai miliki. Namun apabila seorang pegawai hanya memiliki kompetensi yang rendah atau standar (tingkat pendidikan atau pengetahuan yang masih kurang, keterampilan belum ada, sikap perilaku yang buruk), maka motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan hanya sebatas apa yang bisa pegawai kerjakan, kecuali bila pegawai tersebut ingin berusaha belajar dan meningkatkan kompetensinya maka nantinya

akan memunculkan motivasinya kembali akan suatu pekerjaan yang dicita-citakan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Bashori, dkk (2017) dan Rahman, dkk (2014) hasil pengujian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_a diterima dan signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian lainya yang dilakukan oleh Syafriansyah, dkk (2018) yang menyatakan bahwa Koefisien jalur 0,313 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Koefisien pengaruh kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah 0,083 dengan nilai signifikansi 0,008.

Berdasarkan uraian diatas bahwa dalam penelitian ini kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang. Kompetensi pegawai merupakan manifestasi dari segala bentuk kemampuan yang dimiliki. Pegawai akan termotivasi jika kompetensi yang dimiliki sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi. Kompetensi tersebut akan berdampak pada tingkat kepercayaan diri dalam bekerja. Pegawai dengan kompetensi tinggi akan cenderung menampakan kemampuanya melalui prestasi di dalam instansi tersebut. Pada dunia kerja, kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi seseorang. Apabila kompetensi atas diri seorang pegawai telah diketahui maka instansi pun mampu membantu untuk mengembangkan melalui kegiatan training atau pelatihan tertentu. Setiap pekerjaan yang didasari oleh kompetensi yang memadai akan

cenderung memotivasi dalam bekerja, berbeda halnya jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kompetensinya maka akan cenderung tidak bersemangat, lambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan sebagainya.

4.2.3. Pengaruh Penghargaan terhadap Motivasi Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang. Hal ini ditunjukan dengan nilai *p-value* 0,002 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,342 yang berarti terdapat pengaruh positif dari penghargaan sebesar 34,2% terhadap motivasi pegawai.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel penghargaan memiliki nilai rata-rata 76% pada tabulasi, artinya variabel penghargaan memiliki kriteria baik (B). Variabel penghargaan memiliki lima (5) indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja, dengan nilai rata-rata berturut-turut yaitu 77%, 78%, 76%, 79%, dan 78%. Jumlah terendah pada variabel penghargaan terletak pada item ke 53 dengan jumlah 241 yang ditunjukan dengan pertanyaan “saya merasa bosan dalam melakukan pekerjaan”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penghargaan yang diberikan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang masih kurang tepat untuk meningkatkan motivasi pegawai, sehingga pegawai merasa bosan dan kurang senang dalam pekerjaanya.

Sementara itu, jumlah tertinggi dalam variabel penghargaan adalah pada item ke 60 dengan jumlah 256 yang menyatakan “pengawasan pimpinan kepada saya mempertimbangkan pekerjaan yang sedang saya lakukan”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa nyaman atas pengawasan yang dilakukan pimpinan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kreitner dan Knicki (2003) yang menjelaskan bahwa salah satu hasil yang ingin dicapai dari sistem penghargaan yaitu untuk memotivasi. Penghargaan pegawai harus bisa memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik. Pemberian stimulus atau rangsangan terhadap seseorang sangat diperlukan untuk mendorong seseorang tersebut agar melakukan sesuatu. Sama halnya dengan pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang, dengan memberikan penghargaan baik berupa bonus, komisi, ataupun yang lainya secara otomatis akan merangsang semangatnya. Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang dari segi gaji sudah merasa cukup, karena mereka sudah mendapatkan gaji tetap. Namun untuk pemberian bonus, komisi, kadang-kadang mereka mendapatkan melalui TPP. Berdasarkan hasil pengamatan observasi peneliti untuk media hiburan seperti televisi untuk mengurangi rasa jenuh pegawai tidak ada, kemudian untuk kegiatan rekreasi atau piknik bersama jarang mereka lakukan bersama-sama sehingga sebagian besar pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang merasa bosan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif dengan presentase terendah pada indikator pekerjaan itu sendiri dengan pernyataan “saya tidak merasa bosan dalam melakukan

pekerjaan" artinya bahwa masih ada beberapa pegawai yang kurang bersemangat dan bosan.

Berdasarkan analisis hasil di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan yang didapatkan pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang cenderung baik jika mereka mendapatkan penghargaan yang sesuai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria (2010) yang menyimpulkan bahwa penghargaan intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai $t_{\text{-hitung}} < t_{\text{-tabel}}$ dan signifikansinya sebesar 0,00 < 0,05. Sejalan dengan hasil penelitian Shahzadi (2014) menyimpulkan bahwa penghargaan intrinsik memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan dan motivasi karyawan.

4.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang. Hal ini ditunjukan nilai *p-value* 0,000 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,359 yang berarti terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja sebesar 35,9 % terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep Wursanto (2004:25) bahwa kedisiplinan merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat melakukan suatu kegiatan yang sesuai dengan aturan-aturan atau norma-norma yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa

disiplin kerja menjadi faktor pengikat yang memaksa pegawai untuk memenuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dari pegawai.

Penerapan disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai ke arah yang lebih baik, artinya jika disiplin kerja dilaksanakan dengan baik, maka akan meningkat, dan sebaliknya jika disiplin kerja buruk, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Dengan demikian, disiplin kerja harus terus ditingkatkan dengan sendirinya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Berdasarkan uraian di atas terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2017) yang menyimpulkan bahwa secara simultan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (59,211 > 3,090) dan signifikansinya 0,000 < 0,05. Selanjutnya penelitian Octorano (2015) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga semakin tinggi tingkat disiplin maka kinerja akan meningkat.

4.2.5. Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang. Hal ini ditunjukan nilai *p-value* 0,001 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,274 yang berarti

terdapat pengaruh positif dari kompetensi pegawai sebesar 27,4% terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Spencer (1993) dalam Amin (2015) mengungkapkan bahwa kompetensi dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaanya. Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Safwan, dkk (2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah dengan besarnya pengaruh 0,196 dan pada tingkat signifikansinya sebesar 0,016, yang berarti signifikan karena kurang dari 5%. Penelitian terkait lainya yang dilakukan oleh Nurhayati (2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efesien, dan produktif, maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam bertanggungjawab menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya peningkatan kompetensi, maka setiap pegawai juga akan meningkatkan kualitas kerjanya dengan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sebagaimana

Disdukcapil Kabupaten Semarang bergerak dalam bidang administrasi penduduk dan pelayanan. Sehingga pegawai akan bekerja keras untuk dapat mencapai kuantitas kerja di kantor Disdukcapil Kabupaten Semarang.

4.2.6. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang. Hal ini ditunjukan nilai *p-value* 0,007 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,175 yang berarti terdapat pengaruh positif dari penghargaan sebesar 17,5% terhadap kinerja pegawai.

Mengidentifikasikan bahwa semakin tinggi pemberian penghargaan maka akan meningkatkan kinerjanya dan semakin rendah pemberian penghargaan maka akan menurunkan kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang. Penghargaan (*reward*) yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai sebagai wujud upaya peningkatan semangat bekerja pegawai. Dengan diberikanya penghargaan yang layak dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan diharapkan akan mendorong seorang pegawai untuk lebih gigih lagi dalam bekerja serta dalam rangka menjaga keharmonisan dan keselarasan antara kebutuhan individu dengan organisasi. Sejalan dengan Wibowo (2014:331) yang mengemukakan bahwa pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Penghargaan tersebut bisa dalam bentuk penghargaan secara finansial ataupun non-finansial.

Sedangkan menurut Armstrong (1987) dalam Sudarmanto (2009:182) menyatakan bahwa managemen atau sistem penghargaan dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi, sehingga menodorong pencapaian misi dan strategi organisasi. Hal tersebut bahwa dalam memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat penghargaan memiliki peran yang sangat penting. Adapun penghargaan yang didapatkan oleh pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang diantaranya melalui finansial. Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang mendapatkan gaji, bonus, dan pemenuhan fasilitas penunjang kerja. Gaji yang diterima oleh pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang sudah sesuai dengan ketetapan pemerintah dan gaji yang didapatkan secara tepat waktu. Disamping itu pegawai akan mendapatkan tunjangan melalui TPP masing-masing pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penghargaan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang. Hal tersebut didukung dalam penelitian Zulfa (2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kinerja pegawai dengan besarnya t_{hitung} sebesar 3,411. Penelitian terkait lainya yang dilakukan oleh Khan (2017) yang menunjukkan bahwa ada hubungan kuat antara penghargaan dengan kinerja pegawai. Kemudian diperkuat dengan penelitian Suntari (2017) yang menyimpulkan bahwa pemberian penghargaan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan sebesar 43,482% selebihnya dipengharuhi faktor lain. Artinya semakin tinggi pemberian penghargaan ekstrinsik maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4.2.7. Pengaruh Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang. Hal ini ditunjukan nilai *p-value* 0,019 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,224 yang berarti terdapat pengaruh positif dari motivasi pegawai sebesar 22,4% terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel penghargaan memiliki nilai rata-rata 79% pada tabulasi, artinya variabel motivasi memiliki kriteria baik (B). Variabel motivasi pegawai memiliki lima (5) indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, kebutuhan untuk prestasi, kebutuhan untuk kekuasaan, kebutuhan untuk afiliasi, kebutuhan untuk keamanan, dan kebutuhan akan status, dengan nilai rata-rata berturut-turut yaitu 78%, 79%, 80%, 80%, dan 80%. Jumlah terendah pada variabel motivasi pegawai terletak pada item ke 65 dan 66 dengan jumlah 249 yang ditunjukan dengan pertanyaan pada item 65 “saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi untuk lebih maju” dan pada item 66 “saya berusaha mencapai keunggulan dalam pekerjaan”. Hal ini dapat diartikan bahwa Disdukcapil Kabupaten Semarang belum maksimal dalam memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan diri dan pegawai merasa kurang semangat untuk mencapai keunggulan dalam bekerja. Hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Sementara itu, jumlah tertinggi dalam variabel motivasi pegawai adalah pada item ke 72 dengan jumlah 262 yang menyatakan "saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan". Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Hal ini sejalan dalam Teori motivasi Hasibuan (2007:103) yang mengungkapkan bahwa teori proses dalam motivasi merupakan sebuah proses sebab dan akibat, jika pekerjaan dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Jadi hasil yang diperoleh merupakan akibat atau cerminan dari usaha yang dilakukan. Teori ini juga disebut dengan teori harapan karena semangat kerja seseorang dipengaruhi oleh harapanya. Jika harapan berhasil dipengaruhi maka seseorang akan semakin meningkatkan. Sedangkan menurut Nawawi (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Prabu (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan hal tersebut terlihat dari nilai thitung variabel motivasi sebesar 10,743 pada taraf signifikansi di bawah 5% yaitu sebesar 0,000. Penelitian terkait lainya dilakukan oleh Syafaruddin (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang. Salah satu tujuan utama yaitu memastikan Disdukcapil Kabupaten Semarang memiliki pegawai yang menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dengan adanya kinerja pegawai yang baik, maka instansi akan mencapai suatu target tujuan yang ingin dicapainya. Artinya semakin tinggi kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan prestise yang diberikan pimpinan, pegawai berusaha bertindak secara mandiri dan memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam bertanggungjawab menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja pada Disdukcapil Kabupaten Semarang.

Kemudian dengan adanya prestise yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja dari pegawai, selain itu dengan adanya kepercayaan pimpinan terhadap pegawai untuk bertindak secara mandiri dapat merangsang pegawai untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja, serta adanya peluang yang sama untuk berprestasi, maka setiap pegawai akan bertanggungjawab penuh dengan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. Kemudian pegawai juga akan meningkatkan kualitas kerjanya dengan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat serta bekerja keras untuk dapat mencapai kuantitas kerja di Disdukcapil Kabupaten Semarang.

4.2.8. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian pada *spesific indirect effect* menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hal ini ditunjukan dengan nilai *p-value* 0,183 > 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,048 yang berarti terdapat pengaruh positif disiplin kerja sebesar 4,8% terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori McClelland yang mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia (Sutrisno, 2009:128). Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievment),* kebutuhan kekuasaan (*power),* dan kebutuhan afiliasi. Kebutuhan akan prestasi mendorong individu untuk bekerja secara efisien dan tentunya disiplin dalam penggunaan waktu untuk meraih prestasi kerja yang lebih tinggi. Kebutuhan akan afiliasi atau bersahabat akan mendorong individu untuk bekerja secara bersama-sama dengan suasana rekan pekerja yang saling mendukung yang merupakan cikal bakal terbentuknya kepuasan kerja karena rekan kerja yang mendukung akan membuat seseorang merasa dihargai oleh sesamanya dan puas atas hasil kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja atau dapat diartikan bahwa motivasi kerja tidak dapat memerantarai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,1285.

Berdasakan uraian diatas dalam penelitian ini terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang melalui motivasi sebagai variabel intervening. Berarti bahwa meskipun pegawai memiliki motivasi yang tinggi, hal tersebut belum cukup meningkatkan kedisiplinan pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang, sehingga kinerja pegawai menurun. Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaanya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik.

Untuk dapat mendorong agar pegawai dapat bekerja dengan baik, maka dibutuhkan motivasi. Motivasi dapat timbul dari dalam diri individu seorang pegawai, terutama dari lingkungan kerjanya yang berasal dari rekan kerja dan atasan yang akan memberikan dampak baik atau kurang baik terhadap kenyamanan pegawai di instansi. Kurang nyamannya pegawai dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan pegawai cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai tersebut. Pegawai akan bekerja lebih giat didalam

melaksanakan pekerjaanya. Sebaliknya dengan motivasi yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

4.2.9. Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian pada *spesific indirect effect* menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai. Hal ini ditunjukan dengan nilai *p-value* 0,034 <0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample (estimate)* sebesar 0,091 yang berarti terdapat pengaruh positif kompetensi pegawai sebesar 9,1% terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Mathis dan Jackson (2006) yang mengungkapkan bahwa motivasi diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, meskipun pegawai memiliki kemampuan atau tingkat keterampilan yang tinggi dan faktor-faktor eksternal yang mendukung untuk melakukan pekerjaan mereka, hal tersebut tidak akan menghasilkan prestasi atau kinerja yang baik apabila hanya sedikit upaya atau tidak ada upaya sama sekali. Berdasarkan uraian diatas, memberikan implikasi bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai akan berpengaruh secara positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan prestise yang diberikan pimpinan, berusaha bertindak secara mandiri dan memanfaatkan peluang yang ada untuk

berprestasi, berpengaruh terhadap kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Selain itu dengan faktor-faktor motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai maka akan meningkatkan hasil kinerja pegawai. Sehingga pegawai terdorong untuk bekerja secara efektif, efesien dan produktif, maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam bertanggungjawab menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja yang baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2014) yang menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dengan besarnya pengaruh tidak langsung yaitu 23,6%. Penelitian terkait lainya dilakukan oleh Gunawan (2019) yang menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja dan dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening dengan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,182.

4.2.10. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian pada *spesific indirect effect* menunjukkan bahwa penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan penghargaan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hal ini ditunjukan dengan nilai *p-value* 0,058 > 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original*

sample (estimate) sebesar 0,077 yang berarti terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan penghargaan sebesar 7,7% terhadap kinerja melalui motivasi pegawai.

Seperti halnya kegagalan penghargaan yang dikemukakan oleh Wibowo (2016: 315) bahwa banyak investasi waktu dan uang yang diperlakukan untuk menyelenggarakan sistem penghargaan organisasional tetapi dampak motivasi yang diharapkan sering tidak tercapai karena adanya beberapa alasan. Kemudian hasil penelitian ini tidak sesuai dalam teori motivasi proses Hasibuan (2007:116-121) yang menyatakan ada tiga teori motivasi proses yaitu: teori harapan, teori keadilan, dan teori pengukuhan. Hal ini termasuk dalam teori harapan yang di kemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa motivasi atau semangat kerja pegawai tergantung dengan hubungan timbal balik antara keinginan dan kebutuhan dari hasil kerjanya. Jika pegawai memiliki keyakinan yang besar terhadap harapanya maka pegawai juga akan bekerja keras, dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara penghargaan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Hal tersebut didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Djoemadi (2014) yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung penghargaan terhadap kinerja melalui motivasi kerja yang nilainya lebih rendah dari koefisien parameter pengaruh langsung penghargaan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa penghargaan tidak terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai terbukti tidak dapat memerantarai penghargaan terhadap kinerja pegawai

Disdukcapil Kabupaten Semarang. Kondisi ini sudah diuraikan pada bagian sebelumnya bahwa penghargaan yang di berikan oleh instansi belum dapat memenuhi sepenuhnya harapan pegawai. Salah satu sebabnya karena instansi masih dalam tahap pertumbuhan pimpinan yang baru. Namun melalui mekanisme kepemimpinan, pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang memahami kondisi dan termotivasi untuk tetap berkinerja tinggi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen serta peran variabel mediasi dalam memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Adapun variabel eksogen dari penelitian ini adalah disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan penghargaan. Sedangkan variabel endogen penelitian ini adalah kinerja pegawai. Kemudian variabel mediasinya adalah motivasi pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan aplikasi *Smart PLS* 3.2.9.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh hasil simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.
2. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.
3. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.
5. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.

6. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.
7. Motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang.
8. Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang melalui variabel motivasi pegawai sebagai intervening.
9. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang melalui variabel motivasi pegawai sebagai intervening.
10. Penghargaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang melalui variabel motivasi pegawai sebagai intervening.

5.2 Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, sehingga berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kompetensi diperlukan upaya menciptakan ruang yang kondusif bagi pegawai, yaitu dengan memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi agar mampu berpikir analitis terhadap masalah yang kompleks dan juga mampu melahirkan ide-ide kreatif, mendorong pegawai agar memiliki kemampuan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Serta dibutuhkanya pengembangan pelatihan

seperti workshop, seminar, training, dan pelatihan lainya yang meningkatkan skill agar pegawai tetap terkontrol perilaku dan tutur katanya dengan demikian akan memberikan hasil kinerja pegawai yang baik pada Disduk capil Kabupaten Semarang.

2. Memberikan stimulus penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dalam bentuk peluang promosi jabatan, memberikan arti penting hasil pekerjaan yang dilakukan bagi orang lain, memperbaiki fasilitas kerja pegawai serta mengadakan rekreasi di akhir tahun ketika hari libur kerja.
3. Sering diadakanya inspeksi dadakan oleh kepala sub bagian secara rutin agar pegawai terus mengembangkan kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai.
4. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan penelitian diantaranya yaitu variabel motivasi yang dijadikan sebagai variabel intervening menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh dari variabel disiplin kerja dan penghargaan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu untuk penelitian mendatang dapat mengganti variabel motivasi dengan variabel lain yang sekiranya sesuai dengan permasalahan yang dihadapi untuk dijadikan variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Ali, M. (2013). *Penelitan Pendidikan Prosedur Dan Strategi.* Bandung: Angkasa.

Ali, R dan Ahmed, M. S. (2009). The impact of reward and recognition programs onemployee's motivation and satisfaction: an empirical study. *International Review of Business Research Papers*. Volume *5* (4), 270-279. Tanasescu.

Amin, Namira Mardin. (2015). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.* Makasar: Universitas Hasanuddin.

Andre, Rae. 2008. *Organizational Behaviour: an introduction to your life in organizations.* New Jersey: Pearson Education.

Anoraga, Pandji. (2017). *Introduction to Business. Business Management in the Era of Globalization.* Jakarta: Rieneka Cipta.

Ardansyah, Y.,dan Sulistiyowati, L. H. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.* Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. Volume 2 (1). Lampung: Universitas Bandar Lampung. DOI: 10.9744/jmk.16.2.153–162.

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis.* Jakarta: Penerbit Bina Aksara.

_____.(2014). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis.* Jakarta: Rieneka Cipta.

Basori, Miftahul Ainun Naim, Wawan Prahiawan, dan Daenulhay. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa. ISSN 2599-0837. Volume 1. No.2. November. Banten: JRBM Tirtayasa.

Boutler, Dalziel & Hill. 2003. *The Art Of HRD People And Competencies.* Jakarta: PT Bhuana Ilmu.

Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performanceof Employees. *International Journal of Business and Management*, *8*(14), 80–88.https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80.

Cohen, L.,Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education (6thed).* London, New York: Routllege Falmer

Danim, Sudarwan. (2009). *Kinerja Staf dan Organisasi.* Bandung: Pustaka Setia.

Davis, K &Newstrom. (2000). *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Fathoni, A. (2014). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

_____.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Ferdinand, Augusty. 2007. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen.* Semarang: Badan Penerbit Undip.

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.* Semarang: Badan Penerbit Undip.

_____.(2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.* Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Ghozali, I., & Kusumadewi, K.(2016). *Model Persamaan Struktural PLS-PM,GSCA,RGCCA.* Semarang: Yoga Pratama

Gibson, Ivancevich Donnely. (2002). *Organisasi Perilaku Struktur Proses.*Jakarta: Erlangga.

Greenberg, Andi O & Baron, Robert A. (2003). *Behavior in Organization Eight Edition.* New Jersey: Pearson Eduction Inc.

Gunawan.(2015). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor UPTD Pendapatan Wilayah I Palu.* E-Jurnal Katalogis. ISSN 2302-2019. Volume 3, No.3.Januari. Makasar: Universitas Tadulako.

Handoko, T Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu s.p. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

_____.(2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*..Jakarta: Bumi Aksara.

_____. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Bumi Aksara.

_____.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Ke-13.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hendijani, Rosa, Bischak, Joshep & Dugar. (2016). Intrinsic Motivation, External Reward, and Their Effect on Overall Motivation and Performance. *Article in Human Performance Routledge Taylor & Francis Group.* Http://dx.doi.org/10.1080/08959285.2016.1157595.

Isyandi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unri Press.

Ivancevich M, John dkk. (2007). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi.* Jilid 1. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.

KBBI Daring. Kbbi.kemendikbud.go.id (diakses pada15 November 2019, pukul 20.10)

Kolibacova, G. (2014). The relationship between competency and performance.*Acta Universitatis Agriculturae etSilviculturae Mendelianae Brunensis*,
62 (6), 1315–1327. http://dx.doi.org/10.11118/actaun201462061315

Kreitner dan Kinicki. (2008). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2010). *Organisational Behavior.* New York: MCGraw-Hill Companies.

Luthnas, F. (2006). *Perilaku OrganisasiEdisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

_____.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

_____.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Maria, Evi. (2010). *Hubungan Penghargaan Intrinsik Terhadap Motivasi Kerja*.Jurnal Bisnis dan Ekonomi. ISSN 1412-3126. Volume 17. No.1. Maret. Semarang: Universitas Kristen Satya Wacana.

Mathis dan Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta: Salemba Empat.

_____. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.*

Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.

Moenir. H. A. S. (2001). *Manaejemen Pelayanan Umum Di Indonesia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Mintje, Nastiti. (2013). *Pengaruh Tqm, Sistem Penghargaan Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Air Manado.*Jurnal EMBA. Volume 1, No.3. Manado: Universitas Sam Ratulangi.

Nawawi, Hadari. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Newstorm John W dan Davis, Keith (1996) Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Notoadmodjo, Soekirdjo. (2007). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku.* Jakarta: Aneka Cipta.

Nurhayati, Ema. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis.*ISSN 2460-4291. Volume 2, No. 2. September. Bali: Universitas Udayana.

Octorano, Donny Feronika. 2015. Pengaruh Koordinasi, Kompetensi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementrian Agama Pusat (ULP KEMENAG PUSAT). Jurnal MIX, Volume 5, No1.

Osai, A. J., & Ackah, O. (2015). Employee's Competency And Organizational Performance In The PharmaceuticalIndustry. *International Journal of Economics, Commerce andManagement United Kingdom*, *3*(3), 1–9. China: United Kingdom.

Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Tata Kerja dan Perincian Tugas Perangkat Daerah Kabupaten Semarang.

Peraturan Bupati Semarang No 81 Tahun 2017. *Tentang pelaksanaan pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai PNS*. Semarang: Diperbanyak oleh Disdukcapil.

Peraturan Daerah Kabupaten Semarang No 21 Tahun *2016. Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah.* Semarang: Diperbanyak oleh Disdukcapil.

Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2017. *Tentang Survey Kepuasan Masyarakat.* Semarang: Diperbanyak oleh Disdukcapil.

Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2011. *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.Semarang: Diperbanyak oleh Focus Digital Media.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.* Semarang: Diperbanyak oleh Disdukcapil.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000. Semarang: Diperbanyak oleh Disdukcapil.

Prabu, Aldila Saga. (2016). *Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Devisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya).* Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. Volume 5, No.2. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.

Purba, Goklas Reinhard, dkk. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai VariabelIntervening Pada Kantor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara V Di Kota Pekanbaru*. Volume 10, No 4. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Riau: Universitas Riau.

Rachman, Rizal. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dampaknya Pada Kinerja.*SNIPTEK.ISBM 978-602-72850-3-3. Jakarta: STMIK Nusa Mandiri.

Rahman, Dandy, Sri Wahyu Lely dan Chairul Soleh. (2014). *Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pabrik PT. Jember Indonesia).* Artikel Ilmiah Mahasiswa.

Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi Edisi Sembilan, Jilid 2.* Jakarta: Erlangga.

_____.(2015). *Perilaku Organisasi.* Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.

Safwan, Nadirsyah, dan Syukriy Abdullah. (2014). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya.*Jurnal Akutansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. ISSN 2302-0164. Volume 3, No.1. Febuari.

Sajuyigbe, A. S., Bosede. O. O., & Adeyemi, M. A. (2013). Impact Of Reward On Employees Performance In A SelectedManufacturing Companies InIbadan, OyoState, Nigeria. *International Journal of Arts and Commerce,*Vol. 2 (2): pp 27-32. Nigeria: Osun State Polytechnic.

Saputri, Monalisa S. (2019).*Determinasi Gaya Kepemimpinan, Penghargaan, Ketaatan Aturan, Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Pegawai.* Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Sanusi, Anwar. (2011). *Metode Penelitian Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.

_____.(2014). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.

Sarjono, H., & Julianita, W. (2015). *Structural Equation Modeling* (SEM). Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Shahzadi, Irum,et all. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Perfromance.*European Journal of Business and Management*. Volume 6, No 23. ISSN 2222-1905. University of the Punjab.

Shalahuddin. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Passer.* Jurnal Ilmiah Manajemen. ISSN 1979-1127. Volume 1, No 1. Januari. Kalimantan: STIE Widya Praja.

Siagian, Mauli. (2017). *Analisis Disipilin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri.* Jurnal Akbrab Juara. Volume 2, No 3. Juni. Batam: Universitas Putra Batam.

Siagian, Sondang, P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-13.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia.*Yogyakarta: Penerbit STIE YYKPN

Stepen P Robbins, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasu dalam Organisasi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).* Bandung: ALFABETA.

_____.2016. *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: ALFABETA.

_____.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: ALFABETA

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM.* Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-9.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syafarudin. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.* Papua Barat: Competitiveness Jurnal.

Syafriansyah,Bustari Muchtar, Syahrizal, dan Fajri Ahmad. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Work Competence on Employee Performance With Work Motivation as a Mediating Variable: A Study of

Pt. Perkebunan Nusantara VI.*Procedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting.*

Undang-undang Republik Indonesia No 5 Tahun 2014. *Tentang Aparatur Sipil Negara.* Semarang: Diperbanyak oleh Disdukcapil.

Undang-undang Republik Indonesia No 23 Tahun 2006. *Tentang Administrasi Kependudukan.* Semarang: Diperbanyak oleh Disdukcapil.

Undang-undang Republik Indonesia No 24 Tahun 2013. *Tentang Administrasi Kependudukan.* Semarang: Diperbanyak oleh Focus Digital Media.

Wahyudin, Agus. 2015. *Metodologi Penelitian (Penelitian Bisnis & Pendidikan).* Semarang: Unnes Press.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja.* Jakara: PT Raja Grafindo Persada

Widodo, Suparno Eko. 2015.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.

Wursanto. 2004.*Manajemen Kepegawaian.* Yogyakarta: Kanisius

Yudhistianto, S.Ary. 2017. The effect of styles of leadership and work discipline on performance through motivation as intervening variables at the information and data processing of TNI AD (Disinfolahtad). *International Journal of Business and Applied Social Science,* Vol 3(12). Jakarta: CPER USA.

Zulfa, Lailina dan Murwatiningsih. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Kinerja Sekretaris Desa PNS Kabupaten Demak Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.* Economic Education Analysis Journal.ISSN 2502-356. Volume 3, No 1. Semarang: Unnes.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Observasi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI
Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229
Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015
Laman: http://fe.unnes.ac.id, surel: fe@mail.unnes.ac.id

Nomor : B/16005/UN37.1.7/LT/2019 18 Oktober 2019
Hal : Permohonan Izin Observasi

Yth. Kepala DISDUKCAPIL Kab. Semarang
Jl. Pemuda No. 7, Krajan,Ungaran, Kec. Ungaran Barat, Semarang

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Suryandari
NIM	: 7101416095
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), S1
Semester	: Gasal
Tahun akademik	: 2019/2020
Topik observasi	: Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Semarang

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin observasi untuk penelitian awal skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 21 Oktober2019 s.d selesai.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Dekan FE
Wakil Dekan Bid. Akademik,

Dr. Kardoyo, M.Pd.
NIP 196205291986011001

Tembusan:
Dekan FE;
Universitas Negeri Semarang

Nomor Agenda Surat : 734 721 672 4

Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2019-10-21 8:03:13)

Lampiran 2 Surat Bukti Observasi

PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl.Ki Sarino Mangun Pranoto No 1 Telp./ Fax .(024) 6921250
UNGARAN

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR :070/2114/X/2019

Dasar : 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor : 7 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
2 Peraturan Bupati Semarang Nomor 91 Tahun 2011 Tentang Tugas Pokok Fungsi Dan Rincian Tugas BAPPEDA, Inspektorat, Lembaga Teknis Daerah, Kantor Penanaman Modal Dan Perijinan Terpadu, Dan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Semarang.

Menimbang : Surat Dekan FE UNNES Nomor : B/16005/UN37.1.7/LT/X/2019 Tanggal 18 Oktober 2019 Perihal Permohonan Keterangan Observasi.

Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Semarang, memberikan Keterangan kepada :

1	Nama	: SURYANDARI
2	NO HP	: 082223530933
3	Alamat	: Bodeh Rt.003/024 Kel.Ambarketawang Kec.Gamping Kab.Sleman .
4	Pekerjaan	: Mahasiswa/Pelajar
Untuk		: Melakukan Permohonan Keterangan Observasi dalam rangka Penyusunan/Penyelesaian Proposal.
a.	Judul proposal	: **"KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SEMARANG"**
b.	Tempat / Lokasi	: Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Semarang .
c.	Bidang penelitian	: Ekonomi
d.	Waktu penelitian	: 30 Oktober s/d 20 November 2019 .
e.	Penanggung Jawab	: Dr.Kardoyo,M.Pd.
f.	Status Penelitian	: Baru
g.	Anggota Peneliti	: -
h.	Nama Lembaga	: UNNES

Ketentuan yang harus ditaati adalah :

a. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / Lembaga swasta yang akan di jadikan obyek lokasi ;
b. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan ;
c. **Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Semarang ;**
d. Apabila masa berlaku Surat Keterangan ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya ;
e. Surat Keterangan ini dapat dlubah apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Ungaran, 30 Oktober 2019
KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN SEMARANG

KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Drs. HARIS PRANOWO
Pembina Tingkat I
NIP. 19620824198503 1 017

Tembusan Kepada Yth :
1 Kepala Badan Perencanaan, Penelitian, Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Semarang
2 Kepala DISDUKCAPIL Kabupaten Semarang ;
3 Dekan FE UNNES ;
4 Sdr Yang Bersangkutan ;

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI
Gedung L1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229
Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015
Laman: http://fe.unnes.ac.id, surel: fe@mail.unnes.ac.id

Nomor : B/5340/UN37.1.7/LT/2020 20 Mei 2020
Hal : Izin Penelitian

Yth. Kepala DISDUKCAPIL KABUPATEN SEMARANG
Di tempat

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Suryandari
NIM	: 7101416095
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), S1
Semester	: Genap
Tahun akademik	: 2019/2020
Judul	: Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Penghargaan terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 2 Juni 2020 s.d 30 Juni 2020.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Dekan FE
Wakil Dekan Bid. Akademik,

Dr. Kardoyo, M.Pd.
NIP 196205291986011001

Tembusan:
Dekan FE;
Universitas Negeri Semarang

Nomor Agenda Surat : 726 636 817 1

Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2020-05-28 9.24 26)

Lampiran 4 Surat Bukti Penelitian

PEMERINTAH KABUPATEN SEMARANG
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
Jl. Pemuda No. 7 Telp. (024) 6921105 – 6922349 Fax. (024) 6921105
UNGARAN 50511

SURAT KETERANGAN
Nomor : 070/ 1641 / 2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Drs. RUDI SUSANTO, MM
NIP	:	196707191993111001
Pangkat,gol. ruang	:	Pembina Tingkat I, IV/b
Jabatan	:	Kepala Dinas

Menerangkan bahwa

Nama	:	SURYANDARI
NIM	:	7101416095
Pekerjaan	:	Mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran) UNNES

telah melaksanakan kegiatan penelitian skripsi dengan judul " PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SEMARANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING " mulai tanggal 02 JUNI S.D 30 JUNI 2020 .

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Ungaran, 2020

KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN SEMARANG

Drs. RUDI SUSANTO, MM
Pembina Tingkat I
NIP. 196707191993111001

Lampiran 5 Data Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang

No	Nama Pegawai	Jabatan	Lokasi
1.	Drs. Rudi Susanto	Sekretaris (Bd. Sekretariat)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
2.	Drs. Agus Saryanto, M.Si	Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk (Bd. Pelayanan Pendaftaran Penduduk)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
3.	Dra. Retno Widuri,S.H	Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil (Bd. Pelayanan Pencatatan Sipil)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
4.	Sri Redjeki,S.H	Kepala Seksi Pengelolaan Informasi Administrasian Kependudukan (Bd. PIAK)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
5.	Eri Setiyaningsih, S.E	Kepala Seksi Pindah Datang dan Pendataan Penduduk (Bd. Pelayanan Pendaftaran Penduduk)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
6.	Dra. Muhamad Sutrisna	Kepala Bidang PIAK dan Pengelolaan Dokumen	Disdukcapil Kabupaten Semarang
7.	Liya Novitasari, S.E	Pengolah Data Pelayanan	Disdukcapil Kabupaten Semarang
8.	Sriyono, S.h	Kepala Seksi Perkawinan, Perceraian, Perubahan Status Anak dan Pewarganegaraan (Bd. Sekretariat)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
9.	Oki Triyoga W, S.Kom	Kepala Seksi Krja Sama dan Inovasi Pelayanan (Bd. PIAK)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
10.	Devi Ari I, S.Kom	Kepala Subbagian Perencanaan dan Keuangan (Bd. Sekretariat)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
11.	Fitri Eskadeni, S.E	Analisis Tata Usaha (Bd. Sekretariat)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
12.	Suroso, S.H	Kepala Seksi Identitas Penduduk (Bd. Pelayanan Pendaftaran Penduduk)	Disdukcapil Kabupaten Semarang

13.	Nurul Ulfi,S.STP	Kepala Seksi Identitas Penduduk (Bd. Pelayanan Pendaftaran Penduduk)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
14.	Prima Cahya Adi, S.E	Bendahara (Bd.Perencanaan Keuanga, Sekretariat)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
15.	Geulis Budi R, S.E. MM	Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian (Bd. Sekretariat)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
16.	Rista Anista K, S.Mn	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Suruh
17.	Farida Yuliastuti, S.E	Bendahara (Bd.Perencanaan Keuanga, Sekretariat)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
18.	Dwi Winantusih	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Getasan
19.	Sri Kris Suharyana	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Tuntang
20.	Wasiman	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Susukan
21.	Wahyu Setyo U	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Ungaran Timur
22.	Ibrahim	Pengatministrasian Akta Kelahiran dan Kematian (Bd. Pelayanan Pencatatan Sipil)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
23.	Surati	Pengadministrasian Kependudukan (Bd. Pelayanan Pendaftaran Penduduk)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
24.	Ari Yuliastanti	Pengatministrasian Akta Kelahiran dan Kematian (Bd. Pelayanan Pencatatan Sipil)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
25.	Pinarso	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Tengaran
26.	Siti Fatonah	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Jambu
27.	Rifki Manuwijaya	Pranata Komputer Pertama (Bd. PIAK)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
28.	Danang Riyanto	Pengelola Mutasi Penduduk (Bd. Pelayanan Pendaftaran Penduduk)	Disdukcapil Kabupaten Semarang

29.	Padang Setiarno, S.Kom, MM	Pranata Komputer Pertama (Bd. PIAK)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
30.	Sutomo	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Susukan
31.	Supriyadi	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Banyu Biru
32.	Susy Eko Setyowati	Pengolah Data Pelayanan (Bd. Pelayanan Pencatatan Sipil)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
33.	Hati Hikmat, A.Md	Pengadministrasian Akta Perkawinan, Perceraian, Pengakuan, Pengangkatan dan Pengesahan Anak (Bd. Pelayanan Pencatatan Sipil)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
34.	Ari Agus P, S.H	Pengadministrasian Kependudukan (Bd. Pelayanan Pendaftaran Penduduk)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
35.	Suseno Hery K, S.H	Analisis Pelayanan (Bd.PIAK)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
36.	Esti Wulandari, S.E	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	Disdukcapil Kabupaten Semarang
37.	Adi Wahyu Retnaningsih	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Kali Biru
38.	Ade Yuliana C	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Ambarawa
39.	Ika Amelia I	Pengolah Data Pelayanan (Bd. Pelayanan Pencatatan Sipil)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
40.	Suprapto	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Pabelan
41.	Nastain	Pengatministrasian Akta Kelahiran dan Kematian (Bd. Pelayanan Pencatatan Sipil)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
42.	Wijanarka	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Kaliwungu
43.	Muh Amirudin	Pengolah Data Pelayanan (Bd. Pelayanan Pendaftaran Penduduk)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
44.	Mujiyono	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Suruh

45.	Oni Novi A, A.Md	Pengolah Data Pelayanan (Bd. Pelayanan Pencatatan Sipil)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
46.	Sujarno	Pengelola Mutasi Penduduk (Bd. Pelayanan Pendaftaran Penduduk)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
47.	Sugiyanto	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Pabelan
48.	Bertha Sandanafu	Pengadministrasian Umum	Disdukcapil Kabupaten Semarang
49.	Arifai	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Ungaran Barat
50.	Siswanto	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Tuntang
51.	Irfai	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Bawen
52.	Ali Imron	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Ambarawa
53.	Mubingah Sri Sukesi	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Banyu Biru
54.	Handoko	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Bringin
55.	Amir Suganda	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Pringapus
56.	Muhamad Arif N	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Ungaran Timur
57.	Nashoha	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Bancak
58.	Wahyudi Arianto	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Getasan
59.	Mahbub	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Bringin
60.	Murtafian Ulyani	Analisis Pelayanan (Bd.PIAK)	Disdukcapil Kabupaten Semarang
61.	Marsono	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Sumowono
62.	Sukram	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Bergas
63.	Endro Setiawan	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Bandungan
64.	Susanto	Pengolah Data Pelayanan	Kantor Kecamatan Ungaran Barat

Lampiran 6 Kisi-kisi Uji Coba Instrumen Penelitian

KISI-KISI UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SEMARANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

No	Variabel	Indikator	Deskriptiv	No Soal	Jumlah Soal
1	Kinerja Pegawai	Kuantitas	Pegawai menyusun rencana kerja dan memenuhi tuntutan hasil kerja yang ditentukan	1	1
			Pegawai menyelesaikan jumlah pekerjaan	2	1
			Pegawai melakukan pengamatan hasil kerja	3	1
		Kualitas	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan memberikan hasil kerja yang baik	4,5,6	3
			Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja dan berinovasi dalam bekerja	7	1
			Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	8	1
		Kehadiran	Pegawai selalu hadir tepat waktu	9	1

			Pegawai tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam istirahat	10	1
			Pegawai meminta izin apabila tidak berangkat	11	1
		Kemampuan bekerjasama	Pegawai tidak kesulitan dalam bekerja dan selalu berdiskusi dengan pimpinan apabila mengalami permasalahan	12, 13	2
			Pegawai membantu rekan kerja di bagian lain	14	1
2	Disiplin kerja	Tujuan dan kemampuan	Pegawai mencapai tujuan kerja dan menyelesaikan tugas kantor yang menantang	15, 16	2
		Teladan Pimpinan	Pegawai diberikan tugas sesuai dengan kemampuan	17	1
			Pimpinan memberikan contoh yang baik dan mempengaruh kedisiplinan	18, 19	2
		Balas jasa	Gaji mempengaruhi kedisiplinan	20, 21	2
		Keadilan	Pimpinan bersikap adil mengenai tugas kepada pegawai	22, 23	2
		Waskat	Pimpinan selalu hadir di kantor dan memberikan arahan	24, 25	2
		Sanksi hukuman	Pegawai selalu menaati tata tertib kantor	26,27,28,29	4

			Sanksi hukuman mempengaruhi kedisiplinan	30	1
		Ketegasan	Pimpinan tegas dalam mengambil keputusan	31, 32	2
			Pegawai bersedia menerima teguran dari pimpinan	33	1
		Hubungan kemanusiaan	Pegawai menjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai	34,35,36	3
3	Kompetensi pegawai	Pengetahuan	Pegawai mengetahui tugas dan tanggungjawab dalam bekerja	37, 38	2
		Pemahaman	Pegawai memahami pekerjaan dalam bekerja	39, 40	2
		Kemampuan	Pegawai mempunyai ketrampilan dalam bekerja	41,42,43	3
		Nilai	Pegawai bersikap sabar, terbuka dan jujur dalam bekerja	44,45,46	3
		Sikap	Pegawai menerapkan 5S dan tidak membawa masalah pribadi dalam bekerja	47,48,49	3
		Minat	Pegawai minat dalam bekerja	50, 51	2
4	Penghargaan pegawai	Pekerjaan itu sendiri	Pegawai merasa senang dalam pekerjaan yang pegawai emban	52,53,54	3
		Upah	Penghasilan yang pegawai terima menjadikan kemandirian dan bersikap proaktif	55, 56	2

			dalam bekerja		
		Peluang Promosi	Pegawai mendapatkan peluang dan dukungan dari pimpinan untuk mengembangkan diri serta naik jabatan	57, 58	2
		Pengawasan	Pegawai merasa nyaman atas pengawasan terhadap dirinya dalam bekerja	59, 60	2
		Rekan kerja	Pegawai mendapat dukungan dari rekan seperti pujian serta tidak mendapatkan sindiran	61,62,63	3
5	Motivasi	Kebutuhan untuk prestasi	Instansi memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi	64	1
			Instansi memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan diri	65	1
		Kebutuhan untuk kekuasaan	Pegawai giat dan berusaha mencapai keunggulan dalam bekerja	66, 67	2
		Kebutuhan untuk afiliasi	Pegawai dan rekan kerja saling suport dan terjalin harmonis	68, 69	2
		Kebutuhan untuk keamanan	Instansi memberikan tunjangan kesehatan sebagai jaminan pegawai dalam bekerja	70, 71	2

		Kebutuhan akan status	Pegawai diberikan kesempatan berpartisipasi dalam menentukan tujuan	72	1
			Pegawai bekerja sesuai dengan bidangnya	73	1
JUMLAH SOAL					**73**

Lampiran 7 Angket Uji Coba Instrumen Penelitian

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SEMARANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

ANGKET UJI COBA PENELITIAN

Oleh

Suryandari

NIM 7101416095

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2020

Yth. Bapak/Ibu Pegawai Disdukcapil
Kabupaten Semarang

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian skripsi yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang, maka saya memohon bantuan serta partisipasi Bapak/Ibu guna mengisi angket penelitian ini.

Adapun segala bentuk rahasia yang berhubungan dengan angket ini sangat terjamin. Oleh karena itu, besar harapan saya kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi angket ini secara jujur dan lengkap.

Demikian surat permohonan saya, atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Peneliti,

Suryandari
NIM 7101416095

ANGKET UJI COBA PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SEMARANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

A. Identitas Responden

Nama :

Unit kerja :

Pend. Terakhir :

B. Petunjuk Pengisian Angket

1. Sebelum mengisi pernyataan, isilah identitas Bapak/Ibu terlebih dahulu
2. Bacalah secara cermat pernyataan yang telah tersedia
3. Pilihlah salah satu jwaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom berikut:
   a. SS : Sangat Setuju
   b. S : Setuju
   c. RR : Ragu-ragu
   d. TS : Tidak Setuju
   e. STS : Sangat Tidak Setuju
4. Jika Bapak/Ibu membatalkan jawaban, berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dibatalkan, kemudian beri tanda baru dengan tanda checklist (√).
5. Silahkan jawab sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu tanpa pengaruh orang lain

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
KINERJA						
	a. Kuantitas					
1	Saya menyusun rencana kerja dalam penyelesaian pekerjaan					
2	Kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan target yang di tetapkan					
3	Saya melakukan pengamatan disetiap pekerjaan yang telah dilakukan berhasil atau tidak					
	b. Kualitas					
4	Saya melakukan proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
5	Saya bekerja dengan cepat					
6	Saya bekerja dengan cekatan					
7	Saya melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan serta menghadapi masalah					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat					
	c. Kehadiran					
9	Saya hadir tepat waktu sesuai dengan aturan Disdukcapil Kab. Semarang					
10	Saya berada di kantor dan menyelesaikan pekerjaan kantor sampai dengan jam istirahat					
11	Saya meminta izin kepada pimpinan apabila tidak masuk kerja					
	d. Kemampuan Bekerjasama					

12	Saya merasa mudah bekerjasama dengan rekan kerja dibagian lain					
13	Saya berdiskusi dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan					
14	Saya bersedia membantu rekan kerja di bagian lain					
DISIPLIN						
	a. Tujuan dan kemampuan					
15	Saya mencapai tujuan secara ideal					
16	Saya mampu menyelesaikan tugas kantor yang cukup menantang					
17	Saya diberikan tugas sesuai dengan kemampuan					
	b. Teladan pimpinan					
18	Pimpinan memberikan contoh yang baik, disiplin, jujur dan adil serta sesuai dengan kata dan perbuatan					
19	Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan saya					
	c. Balas jasa					
20	Saya diberikan gaji yang sebanding dengan kinerja yang sudah Bapak/Ibu laksanakan					
21	Saya mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan primer					
	d. Keadilan					
22	Pimpinan memberikan tugas kepada masing-masing pegawai dengan adil dan merata					
23	Saya diberikan kepercayaan yang sama					

	dengan pegawai lain oleh pimpinan					
	e. Waskat					
24	Pimpinan hadir di kantor agar dapat mengawasi pegawai dalam bekerja					
25	Pimpinan memberikan arahan apabila pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja					
	f. Sanksi hukuman					
26	Saya menaati tata tertib kantor					
27	Saya berangkat bekerja sesuai dengan aturan kantor					
28	Saya pulang bekerja sesuai dengan aturan kantor					
29	Saya mengikuti apel pagi					
30	Sanksi hukuman berperan penting dalam menjaga kedisiplinan saya					
	g. Ketegasan					
31	Pimpinan tegas dalam mengambil keputusan					
32	Pimpinan sudah tegas dalam memberikan sanksi hukuman kepada pegawai yang sering terlambat masuk kerja					
33	Saya bersedia menerima teguran dan masukan					
	h. Hubungan kemanusiaan					
34	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai Disdukcapil Kab.Semarang					
35	Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan					

36	Kedisiplinan saya tercipta dari adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja					
KOMPETENSI PEGAWAI						
	a. Pengetahuan					
37	Pengetahuan yang saya miliki dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
38	Saya memiliki gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri					
	b. Pemahaman					
39	Saya memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan					
40	Saya dalam bekerja mampu memahami kekurangan dan kelebihan rekan kerja					
	c. Kemampuan					
41	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan					
42	Tugas yang diberikan pimpinan dapat Saya selesaikan dengan tepat.					
43	Saya terampil dalam mengoperasikan komputer dengan baik dan benar					
	d. Nilai					
44	Saya siap membantu pegawai lain yang memerlukan bantuan					
45	Saya menghormati rekan-rekan kerja dan jujur di tempat kerja					
46	Saya bersikap sabar dalam melaksanakan setiap pekerjaan					
	e. Sikap					
47	Saya dapat berkomunikasi dengan baik baik lisan maupun tulisan					

48	Saya profesional dalam bekerja					
49	Saya memberikan senyum, sapa, salam, sopan, dan santun kepada rekan kerja					
	d. Minat					
50	Saya mempunyai visi dan misi pribadi dalam bekerja di kantor Disdukcapil Kab. Semarang					
51	Saya dapat beraktivitas dengan disertai minat dari dalam diri					
PENGHARGAAN						
	a. Pekerjaan itu sendiri					
52	Pekerjaan saya di Disdukcapil sangat menyenangkan					
53	Saya tidak merasa bosan dalam melakukan pekerjaan					
54	Dalam bekerja saya memiliki peluang untuk terus mengembangkan diri					
	b. Upah					
55	Penghasilan yang saya terima mampu menumbuhkan kemandirian Bapak/Ibu					
56	Besar penghasilan yang saya terima membuat saya lebih bersikap proaktif dalam bekerja					
	c. Peluang Promosi					
57	Saya memiliki peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
58	Saya mendapat dukungan dari pimpinan untuk mengembangkan diri					
	d. Pengawasan					

59	Saya tidak merasa tertekan saat sedang diawasi dalam bekerja					
60	Pengawasan pimpinan kepada saya mempertimbangkan pekerjaan yang sedang saya lakukan					
	e. Rekan kerja					
61	Saya tidak mendapat sindiran dari rekan kerja saat saya melakukan kesalahan					
62	Saya mendapatkan pujian dari rekan kerja apabila pekerjaan Bapak/Ibu berhasil					
63	Rekan kerja mendukung dalam keberhasilan saya					
MOTIVASI						
	a. Kebutuhan untuk prestasi					
64	Pemberian penghargaan atas kinerja memotivasi saya untuk lebih giat bekerja					
65	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi untuk lebih maju					
	b. Kebutuhan untuk kekuasaan					
66	Saya berusaha mencapai keunggulan dalam pekerjaan					
67	Saya giat dalam bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan Instansi untuk menduduki posisi tertentu					
	c. Kebutuhan untuk afiliasi					
68	Pengakuan dari rekan kerja membuat saya lebih giat dalam bekerja					

69	Saya sangat mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi adanya konflik antar pegawai					
	d. Kebutuhan untuk keamanan					
70	Saya merasa terjaga keamananya saat bekerja					
71	Saya merasa senang dengan tunjangan kesehatan yang diberikan oleh instansi					
	e. Kebutuhan akan status					
72	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan					
73	Saya bekerja pada instansi yang tepat sesuai dengan bidang keahlian saya					

Lampiran 8 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SEMARANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

No	Variabel	Indikator	Deskriptiv	No Soal	Jumlah Soal
1	Kinerja Pegawai	Kuantitas	Pegawai menyusun rencana kerja dan memenuhi tuntutan hasil kerja yang ditentukan	1	1
			Pegawai menyelesaikan jumlah pekerjaan	2	1
			Pegawai melakukan pengamatan hasil kerja	3	1
		Kualitas	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan memberikan hasil kerja yang baik	4,5,6	3
			Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja dan berinovasi dalam bekerja	7	1
			Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	8	1
		Kehadiran	Pegawai selalu hadir tepat waktu	9	1

			Pegawai tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam istirahat	10	1
			Pegawai meminta izin apabila tidak berangkat	11	1
		Kemampuan bekerjasama	Pegawai tidak kesulitan dalam bekerja dan selalu berdiskusi dengan pimpinan apabila mengalami permasalahan	12, 13	2
			Pegawai membantu rekan kerja di bagian lain	14	1
2	Disiplin kerja	Tujuan dan kemampuan	Pegawai mencapai tujuan kerja dan menyelesaikan tugas kantor yang menantang	15, 16	2
		Teladan Pimpinan	Pegawai diberikan tugas sesuai dengan kemampuan	17	1
			Pimpinan memberikan contoh yang baik dan mempengaruh kedisiplinan	18, 19	2
		Balas jasa	Gaji mempengaruhi kedisiplinan	20, 21	2
		Keadilan	Pimpinan bersikap adil mengenai tugas kepada pegawai	22, 23	2
		Waskat	Pimpinan selalu hadir di kantor dan memberikan arahan	24, 25	2
		Sanksi hukuman	Pegawai selalu menaati tata tertib kantor	26,27,28,29	4

			Sanksi hukuman mempengaruhi kedisiplinan	30	1
		Ketegasan	Pimpinan tegas dalam mengambil keputusan	31, 32	2
			Pegawai bersedia menerima teguran dari pimpinan	33	1
		Hubungan kemanusiaan	Pegawai menjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai	34,35,36	3
3	Kompetensi pegawai	Pengetahuan	Pegawai mengetahui tugas dan tanggungjawab dalam bekerja	37, 38	2
		Pemahaman	Pegawai memahami pekerjaan dalam bekerja	39, 40	2
		Kemampuan	Pegawai mempunyai ketrampilan dalam bekerja	41,42,43	3
		Nilai	Pegawai bersikap sabar, terbuka dan jujur dalam bekerja	44,45,46	3
		Sikap	Pegawai menerapkan 5S dan tidak membawa masalah pribadi dalam bekerja	47,48,49	3
		Minat	Pegawai minat dalam bekerja	50, 51	2
4	Penghargaan pegawai	Pekerjaan itu sendiri	Pegawai merasa senang dalam pekerjaan yang pegawai emban	52,53,54	3
		Upah	Penghasilan yang pegawai terima menjadikan kemandirian dan bersikap proaktif	55, 56	2

			dalam bekerja		
		Peluang Promosi	Pegawai mendapatkan peluang dan dukungan dari pimpinan untuk mengembangkan diri serta naik jabatan	57, 58	2
		Pengawasan	Pegawai merasa nyaman atas pengawasan terhadap dirinya dalam bekerja	59, 60	2
		Rekan kerja	Pegawai mendapat dukungan dari rekan seperti pujian serta tidak mendapatkan sindiran	61,62,63	3
5	Motivasi	Kebutuhan untuk prestasi	Instansi memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi	64	1
			Instansi memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan diri	65	1
		Kebutuhan untuk kekuasaan	Pegawai giat dan berusaha mencapai keunggulan dalam bekerja	66, 67	2
		Kebutuhan untuk afiliasi	Pegawai dan rekan kerja saling suport dan terjalin harmonis	68, 69	2
		Kebutuhan untuk keamanan	Instansi memberikan tunjangan kesehatan sebagai jaminan pegawai dalam bekerja	70, 71	2

		Kebutuhan akan status	Pegawai diberikan kesempatan berpartisipasi dalam menentukan tujuan	72	1
			Pegawai bekerja sesuai dengan bidangnya	73	1
JUMLAH SOAL					**73**

Lampiran 9 Angket Instrumen Penelitian

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SEMARANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

ANGKET PENELITIAN

Oleh

Suryandari

NIM 7101416095

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2020

Yth. Bapak/Ibu Pegawai Disdukcapil
Kabupaten Semarang

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian skripsi yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang, maka saya memohon bantuan serta partisipasi Bapak/Ibu guna mengisi angket penelitian ini.

Adapun segala bentuk rahasia yang berhubungan dengan angket ini sangat terjamin. Oleh karena itu, besar harapan saya kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi angket ini secara jujur dan lengkap.

Demikian surat permohonan saya, atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Peneliti,

Suryandari
NIM 7101416095

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SEMARANG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

C. Identitas Responden

Nama :

Unit kerja :

Pend. Terakhir :

D. Petunjuk Pengisian Angket

6. Sebelum mengisi pernyataan, isilah identitas Bapak/Ibu terlebih dahulu
7. Bacalah secara cermat pernyataan yang telah tersedia
8. Pilihlah salah satu jwaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom berikut:
   f. SS : Sangat Setuju
   g. S : Setuju
   h. RR : Ragu-ragu
   i. TS : Tidak Setuju
   j. STS : Sangat Tidak Setuju
9. Jika Bapak/Ibu membatalkan jawaban, berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dibatalkan, kemudian beri tanda baru dengan tanda checklist (√).
10. Silahkan jawab sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu tanpa pengaruh orang lain

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
KINERJA						
	a. Kuantitas					
1	Saya menyusun rencana kerja dalam penyelesaian pekerjaan					
2	Kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan target yang di tetapkan					
3	Saya melakukan pengamatan disetiap pekerjaan yang telah dilakukan berhasil atau tidak					
	b. Kualitas					
4	Saya melakukan proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
5	Saya bekerja dengan cepat					
6	Saya bekerja dengan cekatan					
7	Saya melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan serta menghadapi masalah					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat					
	c. Kehadiran					
9	Saya hadir tepat waktu sesuai dengan aturan Disdukcapil Kab. Semarang					
10	Saya berada di kantor dan menyelesaikan pekerjaan kantor sampai dengan jam istirahat					
11	Saya meminta izin kepada pimpinan apabila tidak masuk kerja					
	d. Kemampuan Bekerjasama					

12	Saya merasa mudah bekerjasama dengan rekan kerja dibagian lain					
13	Saya berdiskusi dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan					
14	Saya bersedia membantu rekan kerja di bagian lain					
DISIPLIN						
	a. Tujuan dan kemampuan					
15	Saya mencapai tujuan secara ideal					
16	Saya mampu menyelesaikan tugas kantor yang cukup menantang					
17	Saya diberikan tugas sesuai dengan kemampuan					
	b. Teladan pimpinan					
18	Pimpinan memberikan contoh yang baik, disiplin, jujur dan adil serta sesuai dengan kata dan perbuatan					
19	Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan saya					
	c. Balas jasa					
20	Saya diberikan gaji yang sebanding dengan kinerja yang sudah Bapak/Ibu laksanakan					
21	Saya mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan primer					
	d. Keadilan					
22	Pimpinan memberikan tugas kepada masing-masing pegawai dengan adil dan merata					
23	Saya diberikan kepercayaan yang sama					

	dengan pegawai lain oleh pimpinan					
	e. Waskat					
24	Pimpinan hadir di kantor agar dapat mengawasi pegawai dalam bekerja					
25	Pimpinan memberikan arahan apabila pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja					
	f. Sanksi hukuman					
26	Saya menaati tata tertib kantor					
27	Saya berangkat bekerja sesuai dengan aturan kantor					
28	Saya pulang bekerja sesuai dengan aturan kantor					
29	Saya mengikuti apel pagi					
30	Sanksi hukuman berperan penting dalam menjaga kedisiplinan saya					
	g. Ketegasan					
31	Pimpinan tegas dalam mengambil keputusan					
32	Pimpinan sudah tegas dalam memberikan sanksi hukuman kepada pegawai yang sering terlambat masuk kerja					
33	Saya bersedia menerima teguran dan masukan					
	h. Hubungan kemanusiaan					
34	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai Disdukcapil Kab.Semarang					
35	Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan					

36	Kedisiplinan saya tercipta dari adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja					
KOMPETENSI PEGAWAI						
	a. Pengetahuan					
37	Pengetahuan yang saya miliki dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
38	Saya memiliki gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri					
	b. Pemahaman					
39	Saya memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan					
40	Saya dalam bekerja mampu memahami kekurangan dan kelebihan rekan kerja					
	c. Kemampuan					
41	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan					
42	Tugas yang diberikan pimpinan dapat Saya selesaikan dengan tepat.					
43	Saya terampil dalam mengoperasikan komputer dengan baik dan benar					
	d. Nilai					
44	Saya siap membantu pegawai lain yang memerlukan bantuan					
45	Saya menghormati rekan-rekan kerja dan jujur di tempat kerja					
46	Saya bersikap sabar dalam melaksanakan setiap pekerjaan					
	e. Sikap					
47	Saya dapat berkomunikasi dengan baik baik lisan maupun tulisan					

48	Saya profesional dalam bekerja					
49	Saya memberikan senyum, sapa, salam, sopan, dan santun kepada rekan kerja					
	d. Minat					
50	Saya mempunyai visi dan misi pribadi dalam bekerja di kantor Disdukcapil Kab. Semarang					
51	Saya dapat beraktivitas dengan disertai minat dari dalam diri					
PENGHARGAAN						
	a. Pekerjaan itu sendiri					
52	Pekerjaan saya di Disdukcapil sangat menyenangkan					
53	Saya tidak merasa bosan dalam melakukan pekerjaan					
54	Dalam bekerja saya memiliki peluang untuk terus mengembangkan diri					
	b. Upah					
55	Penghasilan yang saya terima mampu menumbuhkan kemandirian Bapak/Ibu					
56	Besar penghasilan yang saya terima membuat saya lebih bersikap proaktif dalam bekerja					
	c. Peluang Promosi					
57	Saya memiliki peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
58	Saya mendapat dukungan dari pimpinan untuk mengembangkan diri					
	d. Pengawasan					

59	Saya tidak merasa tertekan saat sedang diawasi dalam bekerja					
60	Pengawasan pimpinan kepada saya mempertimbangkan pekerjaan yang sedang saya lakukan					
	e. Rekan kerja					
61	Saya tidak mendapat sindiran dari rekan kerja saat saya melakukan kesalahan					
62	Saya mendapatkan pujian dari rekan kerja apabila pekerjaan Bapak/Ibu berhasil					
63	Rekan kerja mendukung dalam keberhasilan saya					
MOTIVASI						
	a. Kebutuhan untuk prestasi					
64	Pemberian penghargaan atas kinerja memotivasi saya untuk lebih giat bekerja					
65	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi untuk lebih maju					
	b. Kebutuhan untuk kekuasaan					
66	Saya berusaha mencapai keunggulan dalam pekerjaan					
67	Saya giat dalam bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan Instansi untuk menduduki posisi tertentu					
	c. Kebutuhan untuk afiliasi					
68	Pengakuan dari rekan kerja membuat saya lebih giat dalam bekerja					

69	Saya sangat mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi adanya konflik antar pegawai					
	d. Kebutuhan untuk keamanan					
70	Saya merasa terjaga keamananya saat bekerja					
71	Saya merasa senang dengan tunjangan kesehatan yang diberikan oleh instansi					
	e. Kebutuhan akan status					
72	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan					
73	Saya bekerja pada instansi yang tepat sesuai dengan bidang keahlian saya					

Lampiran 10 Data Survey Kepuasan Masyarakat Tahun 2017-2019

DATA SURVEY KEPUASAN MASYARAKAT TAHUN 2017

1. Rekapitulasi jumlah jenis kelamin responden dari bulan Januari s/d Desember 2017

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	108	72 %
Perempuan	42	28 %
Jumlah	150	100 %

2. Identifikasi pendidikan terakhir responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SD	-	-
SMP	7	4,66 %
SMA	69	46 %
DIPLOMA	14	9,33 %
SARJANA	60	40 %
S2/PASCA SARJANA	-	-
JUMLAH	150	100 %

3. Nilai rata-rata unsur pelayanan

No	Unsur Pelayanan	Nilai Rata-rata
1.	Persyaratan Pelayanan	3,67
2.	Alur Proses Pelayanan	3,61
3.	Kesesuaian Standar Waktu Pelayanan	3,44
4.	Tarif Pelayanan	3,97
5.	Hasil Pelayanan	3,53
6.	Kompetensi Petugas	3,43
7.	Perilaku Petugas	3,53
8.	Penanganan Pengaduan	3,69
9.	Sarana dan Prasarana Pelayanan	3,71
	TOTAL	**32,58**
	NRR Tertimbang	**3,58**

DATA SURVEY KEPUASAN MASYARAKAT TAHUN 2018

1. Rekapitulasi jumlah jenis kelamin responden dari bulan Januari s/d Desember 2018

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	102	68 %
Perempuan	48	32 %
Jumlah	150	100 %

2. Identifikasi pendidikan terakhir responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SD	9	6 %
SMP	35	23 %
SMA	78	52 %
DIPLOMA	7	5 %
SARJANA	21	14 %
S2/PASCA SARJANA	-	-
JUMLAH	150	100 %

3. Nilai rata-rata unsur pelayanan

No	Unsur Pelayanan	Nilai Rata-rata
1.	Persyaratan Pelayanan	3,18
2.	Alur Proses Pelayanan	3,25
3.	Kesesuaian Standar Waktu Pelayanan	3,15
4.	Tarif Pelayanan	3,97
5.	Hasil Pelayanan	3,33
6.	Kompetensi Petugas	3,46
7.	Perilaku Petugas	3,57
8.	Penanganan Pengaduan	3,82
9.	Sarana dan Prasarana Pelayanan	3,39
	TOTAL	**31,12**
	NRR Tertimbang	**3,45**

DATA SURVEY KEPUASAN MASYARAKAT TAHUN 2019

1. Rekapitulasi jumlah jenis kelamin responden dari bulan Januari s/d Desember 2018

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	117	66,86 %
Perempuan	58	33,14 %
Jumlah	175	100 %

2. Identifikasi pendidikan terakhir responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SD	13	7,43 %
SMP	34	19,43 %
SMA	81	46,29 %
DIPLOMA	15	8,57 %
SARJANA	29	15,57 %
S2/PASCA SARJANA	3	1,71 %
JUMLAH	150	100 %

3. Nilai rata-rata unsur pelayanan

No	Unsur Pelayanan	Nilai Rata-rata
1.	Persyaratan Pelayanan	3,14
2.	Alur Proses Pelayanan	3,30
3.	Kesesuaian Standar Waktu Pelayanan	3,14
4.	Tarif Pelayanan	3,93
5.	Hasil Pelayanan	3,22
6.	Kompetensi Petugas	3,36
7.	Perilaku Petugas	3,51
8.	Penanganan Pengaduan	3,73
9.	Sarana dan Prasarana Pelayanan	3,53
	TOTAL	**30,86**
	NRR Tertimbang	**3,42**

4. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi (NIK)	Mutu Pelayanan (X)	Kinerja Unit Pelayanan (Y)
1.	1,00-2,5996	25,00-64,99	D	Tidak Baik
2.	2,60-3,064	65,00-76,60	C	Kurang Baik
3.	3,0644-3,532	76,61-88,30	B	Baik
4.	3,5324-4,00	88,31-100,00	A	Sangat Baik

Lampiran 11 Data Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai

DATA REKAPITULASI DAFTAR HADIR
Periode Juli, Agustus, Oktober,November, Desember 2018

Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Alasan
Juli	5	0	3	1
Agustus	4	1	1	0
Oktober	6	0	3	27
November	2	0	8	3
Desember	6	1	20	4
JUMLAH	**23**	**2**	**35**	**35**

Periode Juli-Desember 2019

Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Alasan
Juli	1	0	22	50
Agustus	9	0	7	35
September	19	0	2	31
Oktober	34	0	7	14
November	4	0	6	40
Desember	0	0	11	9
JUMLAH	**67**	**0**	**55**	**179**

Diperinci:
Enam bulan terakhir tahun 2019:

Bulan	Jml Pegawai	Tanpa Alasan	
		1-4 kali	>4kali
Juli	64	8	3
Agustus	64	4	3
September	64	7	4
Oktober	64	3	1
November	64	5	2
Desember	64	7	0

Keterangan:
Tanpa alasan : Tidak ada ttd
Cuti : C
Izin : I
Sakit : S

Lampiran 12 Transkip Wawancara Observasi Awal

Nama : Ibu Fitri Eskadeni
Jabatan : Wakil Kepala Kepegawaian dan Umum
Waktu & Tempat :13 November 2019 (09.00-selesai), Ruang Kepegawaian

---

Daftar Pertanyaan :

Peneliti : "Selamat pagi, benar dengan Ibu Fitri Eskadeni?"
Responden : "Iya mbak, dengan saya sendiri. Silahkan duduk".
Peneliti : "Terimakasih Bu."
Responden : "Gimana mbak, ada yang bisa saya bantu?"
Peneliti : "Saya Suryandari, Mahasiswi Unnes bu, disini saya meminta izin untuk melakukan observasi terkait Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang".
Responden : "Iya mbak boleh, sudah membuat surat ke Kesbangpol mbak?"
Peneliti : "Sudah bu, ini surat pengantarnya saya bawa".
Responden : "Observasi untuk penelitian skripsi mbak?"
Peneliti : "Iya bu, Insyaallah jika diizinkan dan disetujui oleh dosen pembimbing saya, saya akan melakukan penelitian skripsi disini. Jadi observasi awal ini untuk menemukan masalah yang ada di kantor ini bu".
Responden : "Iya mbak bisa".
Peneliti : "Hari ini saya akan meminta waktu ibu sebentar untuk saya bertanya mengenai beberapa pertanyaan tentang kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang".
Responden : "Silahkan mbak".
Peneliti : "Sebelumnya, jumlah pegawai yang bekerja di Disdukcapil Kab. Semarang ada berapa ya bu?"
Responden : "Data jumlah keseluruhan ada 76 pegawai".

Peneliti : “Apakah semua pegawai yang bekerja di Disdukcapil Kab Semarang ini sudah PNS atau CPNS?”

Responden : “Belum mbak, disini yang PNS ada 64 pegawai dan 12 pegawai non ASN”.

Peneliti : “Disdukcapil Kabupaten Semarang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pelayanan. Kemudian pelayanan apa saja yang diberikan disini bu?”.

Responden : “Disini ada 2 jenis pelayanan mbak, pelayanan pencatatan sipil dan pelayanan pencatatan penduduk mbak, seperti pembuatan akta kelahiran, pindah penduduk, pembuatan akta kematian dan lain sebagainya”.

Peneliti : Tugas pokok pegawai disini tidak lepas dari administrasi ya bu?

Responden :”Iya mbak, disini lebih ke administrasian penduduk Kabupaten Semarang”.

Peneliti : “Kalau boleh tahu bu, bagaimana rekruitmen pegawai disini bu?”

Responden :”Untuk yang PNS itu terpusat mbak, jadi Disdukcapil hanya menerima pegawai yang di berikan BKD, sedangkan yang *outsourcing* dari pihak Disdukcapil melakukan secara tertutup dan tidak diumumkan mbak”.

Peneliti : “Jadi seperti itu ya bu, untuk latar belakang pendidikanya sendiri bagaimana bu? Apakah sudah sesuai dengan jabatan yang diemban?”

Responden :”Untuk pendidikanya, banyak yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka emban mbak, seperti operator yang di depan sana itu dari bidang ekonomi dan hukum, ada juga yang lulusan SMA mbak”.

Peneliti : “Apakah ketidak sesuaian pendidikan dengan jabatan yang diemban mempengaruhi kinerja pegawai atau hasil yang dikerjakan dalam bekerja?”

Responden : “Kualitas kinerja di Disdukcapil Kabupaten Semarang masih kurang optimal mbak. Karena lintas kompetensi yang dimiliki jadi dari pihak Disdukcapil sendiri perlu mengadakan bimbingan secara berkala supaya mereka paham dengan bidang pekerjaanya, karena masih ada beberapa pegawai yang sering menunda pekerjaanya mbak, kemudian tidak sesuai dengan batas waktu pengumpulan yang ditentukan dan ketika hasil pekerjaanya di kumpulkan masih ada banyak kesalahan dan semua yang mengoreksi bagian kepegawaian jadi kerja dua kali begitu mbak”.

Peneliti : “Untuk pelaksanaan tugas kerja apakah ada sanksi ketika tidak melakukan tugas atau diberikan penghargaan ketika memenuhi tugas kerja bu?”

Responden : “Kalau untuk PNS terpusat ya mbak, jadi ada sanksi dan di panggil oleh pusat jika memang itu sangat buruk, kalau untuk penghargaan yang tercipta di Disdukcapil itu sendiri tidak mesti diberikan mbak seperti pemberian bonus karena dilihat dari TPP masing-masing pegawai berbeda”.

Peneliti : “Terbagi atas berapa bidang pekerjaan di dalam Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil ini bu?”

Responden : “Ada sekretariat, bidang umum dan kepegawaian, pelayanan pendaftaran penduduk, pelayanan penvatatan sipil, bidang PIAK, pengelolaan admiistrasi,dan pindah datang penduduk”.

Peneliti : “Bagaimana sistem penilaian kinerja di instansi ini bu?”

Responden : “Penilaian kinerjanya dilihat dari TPP nya mbak, untuk TPP sendiri ada 3 penilaian yakni ada waktu penyelesaian, apel pagi, dan presensi kehadiran”.

Peneliti : “Apakah dari ke-tiga penilaian tersebut masih ada yang melanggar bu?”

Responden : “Masih mbak, seperti yang saya jelaskan tadi. Kemudian masih ada beberapa pegawai yang terlambat, dan tidak masuk kerja

tanpa alasan, nanti Mbak Yanda bisa meminta rekapan daftar hadir ke Pak Faroji".

Peneliti : "Baik bu, menurut ibu sebagai wakasubbag disini, bagaimana menurut ibu kinerja staff ibu?"

Responden : "Untuk bagian kepegawaian ini sudah baik, meski ada beberapa kendala yang sering kita alami seperti pengoreksian ulang karena kesalahan pengerjaan dari pegawai lain di luar bidang kita mbak. Jadi di bagian kita ini berkas pengumpulan mengenai pegawai Disdukcapil diserahkan di ke-kepegawaian semua mbak dan masih ada beberapa hasil pekerjaan yang berulang-kali dikumpulkan tidak sesuai dan akhirnya kita yang membetulkan mbak".

Peneliti : "Apakah ada pengawasan dan pembinaan khusus untuk pegawai disini bu?"

Responden : "Ada mbak tetapi tidak sering, hanya sesekali saja. Seperti pimpinan melihat keadaan pegawai dalam bekerja, ada pelatihan tetapi jika ada informasi dari pusat kalau dari Disdukcapilnya sendiri hampir tidak pernah mbak".

Peneliti :"Adakah pegawai yang mengalami keluhan dalam menyelesaikan tugas yang diembanya bu?"

Responden : "Beberapa pegawai ada yang terlihat seperti keteteran dalam menyelesaikan pekerjaanya karena untuk pegawai di Disdukcapil sendiri masih belum singkron dan masih kurang, jadi ada beberapa pegawai yang pensiun, ada juga yang diberhentikan dan ada pula yang dipromosikan sehingga pegawai tersebut pindah. Sedangkan kekosongan pegawai tersebut digantikan dengan pegawai yang masih menetap dan merangkap dua pekerjaan sekaligus mbak jadi banyak yang keteteran dan bahkan tidak sesuai dengan batas waktu pengumpulan. Terutama dibagian depan sana mbak (bagian pelayanan dan teknisi) sampai ketunda-tunda pekerjaanya karena terlalu baynyak permintaan dari

penduduk, jadi kinerja pegawai di Disdukcapil itu sendiri masih kurang optimal".

Peneliti : "Bagaimana dengan lingkungan fisik di kantor ini, apakah ada keluhan yang dirasakan?"

Responden : "Kalau lingkungan fisiknya saya tidak ada masalah mbak, untuk bangunannya memang Disdukcapil ini bangunan tua dan cagar budaya jadi tidak bisa merenovasi bangunan secara berlebih mbak".

Peneliti : "Terakhir, apakah ada kegiatan rutin mengenai evaluasi kerja di Disdukcapil ini bu?"

Responden : "Kegiatan evaluasi setiap bagian ada dalam waktu berjangka sesuai dengan kepala bagianya masing-masing mbak, seperti di bagian kepegawaian sendiri dilaksanakan satu tahun 2 kali minimal".

Peneliti : "Terimakasih banyak atas waktunya bu".

Responden : "Iya mbak sama-sama".

Nama : Dra. Retno Widuri Inspirasi
Jabatan : Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil
Waktu & Tempat :13 November 2019 (12.00-selesai), Ruang Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil

---

Daftar Pertanyaan

Peneliti : "Selamat siang, benar dengan Ibu Retno Widuri?"

Responden : "Iya mbak, dengan saya sendiri. Silahkan duduk".

Peneliti : "Terimakasih Bu".

Responden : "Dari mana? ada yang bisa saya bantu?"

Peneliti :"Saya Suryandari ibu, Mahasiswi UNNES yang sedang melakukan observasi untuk penelitian skripsi, disini saya berniat untuk mewawancarai ibu mengenai kendala dalam pelayanan dan pencatatan sipil bu".

Responden : "Iya mbak, silahkan".

Peneliti : "Disdukcapil sendiri bergerak dalam bidang pelayanan dan pengadministrasian penduduk, apakah ada kendala terkait pelayanan yang ada disini bu?"

Responden : "Kendala yang kami alami disini mengenai ketidak sesuaian jumlah pegawai dengan jumlah permintaan di lapangan mbak. Pegawai disini ada yang bekerja merangkap karena adanya kekosongan pegawai mbak".

Peneliti : "Apakah masih ada pegawai yang menunda dan tidak sesuai dengan batas waktu yang ditentukan bu?"

Responden : "Saya merasa jumlah permintaan penduduk Kabupaten Semarang semakin bertambah, jadi masih ada beberapa pekerjaan yang tertunda dan terlambat pengumpulan dalam batas waktu yang ditentukan mbak".

Peneliti : "Jadi seperti itu ya bu, Apakah ada kegiatan rutin mengenai evaluasi kerja di Disdukcapil ini bu?"

Responden : "Di bagian Pelayanan ada mbak, secara berkala tiga bulan sekali".

Peneliti : “Apakah ada *reward* untuk pegawai yang telah menyelesaikan tugasnya dengan tepat bu?”

Responden : “Untuk *reward* tidak ada mbak. Cuman sesekali pimpinan keliling untuk memantau jadi pegawai merasa memiliki tanggung jawab mbak”.

Peneliti :”Baik bu yang terakhir, bagaimana kinerja pegawai di bagian pelayanan dan pencatatan sipil yang ibu emban?”

Responden : “Menurut saya sudah baik, namun belum optimal mbak. Karena masih ada pegawai yang menunda pekerjaan ya saya maklumi karena banyaknya permintaan dari penduduk, ada juga yang salah dalam menyelesaikan tugasnya”.

Peneliti : “Terimakasih banyak ibu atas waktunya”.

Responden : “Iya sama-sama mbak, semoga lancar”.

Lampiran 13 Pedoman dan Hasil Observasi

Tanggal : 13 November 2019-29 Januari 2020

Waktu : 07.00 - selesai

Tempat : Kantor Disdukcapil Kabupaten Semarang

No	Aspek	Keterangan
Kuantitas		
1.	Pegawai menyusun rencana kerja dan memenuhi tuntutan hasil kerja yang ditentukan	Berdasarkan pengamatan peneliti pada Hari Rabu, tanggal 13 November 2019, sebelum peneliti melakukan wawancara dengan Plt Kasubag Umum dan Kepegawaian. Peneliti mengamati pegawai yang baru saja memasuki ruang kerja mereka menjeda satu hingga dua jam untuk bersantai karena menunggu tugas pekerjaanya yang alurnya dari bagian sebelumnya.
2.	Pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaanya	Masih terdapat pegawai yang mengalami kendala dalam penyelesaian tugas kerja. Terlihat pada pegawai bagian pelayanan dan pencatatan sipil masih sering menunda pekerjaanya karena banyaknya permintaan dari warga, kemudian terlihat bahwa ada kekosongan formasi pegawai yang membuat pegawai tersebut merangkap pekerjaan pada formasi pegawai yang kosong sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu karena *membackup* pekerjaan lainya.
3.	Pegawai melakukan pengamatan hasil kerja	Pegawai Disdukcapil melakukan pengamatan hasil akhir dari tugas pekerjaanya, mengoreksi apakah hasil kerjanya sudah sesuai atau belum.
Kualitas		
4.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan memberikan hasil yang baik	Berdasarkan pengamatan peneliti pada Hari Jumat, tanggal 15 November 2019 pukul 09.00-selesai, masih terdapat beberapa pegawai yang menunda pekerjaan karena tugas pekerjaan di hari sebelumnya belum selesai sehingga beberapa pegawai belum mampu menyelesaikan tugas pekerjaanya secara cepat. Kemudian ketika peneliti mengamati pada bagian umum dan kepegawaian ada seorang pegawai yang sedang mengumpulkan berkas dan terdapat teguran ringan berupa arahan oleh Ibu Geulis selaku kasubag karena hasil pekerjaanya

		kurang tepat dan perlu pembenahan. Hal ini menjadi penguat dalam wawancara sebelumnya yang menyatakan masih terdapat pegawai yang salah dalam menyelesaikan tugas pekerjaanya.
5.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja dan berinovasi dalam bekerja	Berdasarkan dari beberapa pengamatan sebelumnya bahwa masih terdapat pegawai yang menunda pekerjaanya, kemudian masih terdapat kesalahan dalam menyelesaikan tugas sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja yang telah di tetapkan di kantor, kemudian berdasarkan pengamatan mengenai pegawai mampu berinovasi tidak terlihat secara maksimal.
6.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	Berdasarkan pengamatan pada hari Senin, tanggal 18 Novermber 2019 pukul 07.00-selesai Masih terdapat pegawai yang perlu membenahi hasil pekerjaanya karena kurang tepat dalam menyelesaikan tugasnya. Masih terdapat pegawai yang di tegur oleh bagian lainya karena ada sedikit kesalahan dalam penulisan dan tidak sesuai dengan yang ada pada data bagian alur setelahnya. Hal ini terlihat ketika peniliti mengamati bagian kesekretariatan ada pegawai yang menegur ke bagian pelayanan yang menanyakan data yang tercantum dalam hardfile tidak sesuai dengan data arsip yang tercantum pada sekretariatan.
Kehadiran		
7.	Pegawai selalu hadir tepat waktu	Masih terlihat bahwa ada beberapa pegawai yang datang terlambat kemudian masih ada beberapa pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan, hal ini ditunjukan dari presensi kehadirah di tanggal 18 November 2019 ketika peneliti melakukan observasi.
8.	Pegawai tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam istirahat	Berdasarkan pengamatan secara keseluruhan, masih terdapat pegawai yang meninggalkan ruangan dan kembali ke ruangan dengan jeda yang cukup lama, diduga pegawai melakukan hal tersebut guna mengurangi rasa jenuh di dalam kantor.
9.	Pegawai meminta izin apabila tidak berangkat	Masih ada beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa izin terlebih dahulu, dan ada pula yang izin
Kemampuan Bekerjasama		

10.	Pegawai tidak kesulitan dalam bekerja dan selalu berdiskusi dengan pimpinan apabila mengalami permasalahan	Pada Hari Senin, tanggal 9 Desember pada pukul 07.30 melihat pimpinan Disdukcapil Kabupaten sedang melakukan pengawasan dan menanyakan sekilas ke pegawai terkait tugas pekerjaanya.
11.	Pegawai membantu rekan kerja di bagian lain	Berdasarkan pengamatan, pegawai saling membantu rekan kerja yang selinear dengan tugas pekerjaanya, ada pula pegawai yang tidak berkompeten di bidang IT menanyak ke bagian lainya yang pegawai tersebut paham dalam bidang IT.

CATATAN TEMUAN LAPANGAN

Hari, Tanggal : Kamis, 9 Januari 2020

Waktu : 08.00 – Selesai

Tempat : Kecamatan di Kabupaten Semarang

Observasi dilakukan di beberapa kecamatan dimulai dari Kecamatan Getasan yang saya datangi pukul 08.00. Tujuan saya mendatangi setiap kecamatan yakni guna mengambil data melalui angket yang akan saya bagikan kepada pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang yang tersebar di beberapa kecamatan. Pada Kecamatan Getasan terdapat dua pegawai yang berada disana dan sebelumnya saya juga melakukan pengamatan mengenai kegiatan yang sedang berlangsung di kecamatan tanpa memberi tahu bahwa saya sedang melakukan pengamatan guna penelitian. Pada saat saya berada di Kecamatan Getasan saya melihat kondisi kecamatan ramai sehingga pegawai meminta untuk ditinggalkan angket dan meminta pula untuk saya kembali lagi besok untuk mengambil angket tersebut, namun ketika pegawai tersebut mengetahui perjalanan Unnes menuju

Getasan cukup jauh mereka memahami dan menyempatkan sebentar untuk mengisi.

Kecamatan selanjutnya yakni Kecamatan Suruh yang tidak jauh dari Kecamatan Getasan, pada pukul 09.00. tampak bahwa kecamatan di sana juga ramai bahkan hingga dibagian luar ruangan untuk mengantri. Terdapat dua pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang yang berada di Kecamatan Suruh sebagai operator pelayanan e-KTP terlihat sedang melayani masyarakat yang cukup padat dan mengantri di luar ruangan pelayanan, pegawai di sana cukup ramah dan bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner. Kecamatan ketiga yakni Kecamatan Pabelan sekitar pukul 11.00. disana terlihat tidak begitu ramai sehingga saya tidak perlu menunggu yang cukup lama untuk menyerahkan kuisioner, saya sempat berbicara dengan pegawai bagian pelayanan operasional e-KTP diamana pegawai tersebut pegawai Disdukcapil Kabupaten Semarang yang menjelaskan bahwa masih banyak komplain dari warga terkait keterlambatan berkas pembuatan Kartu Keluarga dan KTP. Kemudian pegawai merasa sangat jenuh dan bosan dalam bekerja, serta masih ada pegawai di luar bagianya yang masih meminta bantuan kepada pegawai pelayanan operasional yang sudah jelas terlihat cukup padat dalam bekerja.

Berbeda ketika saya berkunjung ke Kecamatan Tuntang sekitar Pukul 13.30 pelayanan disana cukup baik dan teratur. Dibuktikan dengan perlakuan pegawai yang dengan sopan mempersilahkan duduk di ruang tamu dan bersedia mengisi langsung angket penelitanya. Hal yang serupa saya rasakan ketika saya mengunjungi Kecamatan Bergas, disana terlihat pegawai Disdukcapil memang

sedang sibuk namun bersedia mengisi angket penelitian dan sembari mengisi pegawai juga ramah serta memberikan interaksi berbagi pengalaman dalam menangani keluhan masyarakat yakni mengenai komplain keterlambatan e-KTP.

Hari, Tanggal : Jumat, 10 Januari 2020

Waktu : 07.00 – Selesai

Tempat : Kecamatan di Kabupaten Semarang

Observasi di beberapa kecamatan dilanjutkan di hari berikutnya, kecamatan yang pertama saya kunjungi yakni Kecamatan Ungaran Barat pada pukul 07.00. Saya menyebutkan maksud dan tujuan saya untuk mengambil data melalui angket tanpa menyebutkan bahwa saya juga melakukan pengamatan. Di Kecamatan Ungaran Barat ini semuanya berjalan lancr seperti sewajarnya. Pegawai Disdukcapil di sana terlihat tidak memiliki kesibukan yang padat seperti pengamatan sebelumnya. Sehingga ketika saya meminta izin untuk mengisi data, mereka langsung mengisinya.

Kunjungan selanjutnya yakni ke Kecamatan Ungaran Timur pada pukul 09.00. Pada saat itu terlihat cukup ramai, di sana terdapat dua pegawai Disdukcapil, pada saat saya di persilahkan untuk memasuki ruangan operator pelayanan mereka meminta untuk di tinggal terlebih dahulu dan kemudian diambil di hari yang sama namun di jam pulang kerja. Terlihat pula bahwa salah satu pegawai tidak hadir karena sedang sakit. Selanjutnya pada pukul 12.00 saya melanjutkan pengamatan ke Kecamatan Bandungan tampak sedang jam istirahat yakni pukul 12.00 sehingga saya menunggu dan kembali lagi pukul 13.00 WIB.

Pada aturan yang seharusnya jam istirahat memang dari pukul 12.00-13.00 WIB namun ketika saya kembali pukul 13.00 kantor disana masih sepi hanya ada beberapa pegawai saja, terkhusus pegawai Disdukcapil yang ada di sana hanya ada satu orang yang berada di meja pelayanan.

Lampiran 14 Bukti Wawancara dan Pengambilan Data

BUKTI TELAH MELAKSANAKAN WAWANCARA DAN PENGAMBILAN DATA

NO	NAMA	UNIT KERJA	TTD
1.	Dra. Retno Widuri Inspirasi	Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil	
2.	Geulis Budi Retnosari, S.E	Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian	
3.	Fitri Eskadeni, S.E	Analisis Tata Usaha	
4.	Moh Faroji	Pengadministrasian Persuratan	

Lampiran 15 Hasil Tabulasi Penelitian

Hasil Tabulasi Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai (Y)																	
Nomor Responden	**Knj1**					**KNj2**			**Knj3**			**Knj4**			**Σ**	**%**	**Kategori**
	Y.1	**Y.2**	**Y.3**	**Y.4**	**Y.5**	**Y.6**	**Y.7**	**Y.8**	**Y.9**	**Y.10**	**Y.11**	**Y.12**	**Y.13**	**Y.14**			
R1	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	63	90	Sangat Baik
R2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	60	86	Sangat Baik
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	80	Baik
R4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	62	89	Sangat Baik
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	100	Sangat Baik
R6	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	64	91	Sangat Baik
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	80	Baik
R8	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	59	84	Baik
R9	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	64	91	Sangat Baik
R10	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	66	94	Sangat Baik
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	80	Baik
R12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	54	77	Baik
R13	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	49	70	Baik
R14	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	52	74	Baik
R15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	80	Baik
R16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	81	Baik
R17	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	55	79	Baik
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	80	Baik

R19	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	50	71	Baik
R20	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	37	53	Cukup
R21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	63	90	Sangat Baik
R22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	79	Baik
R23	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69	99	Sangat Baik
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	80	Baik
R25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	80	Baik
R26	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	62	89	Sangat Baik
R27	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	59	84	Baik
R28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	80	Baik
R29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	80	Baik
R30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57	81	Baik
R31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	81	Baik
R32	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	51	73	Baik
R33	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	66	94	Sangat Baik
R34	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	65	93	Sangat aik
R35	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	58	83	Baik
R36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	80	Baik
R37	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	50	71	Baik
R38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	55	79	Baik
R39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	69	99	Sangat Baik
R40	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	63	90	Sangat Baik
R41	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	51	73	Baik
R42	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	60	86	Sangat Baik

R43	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	60	86	Sangat Baik
R44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	100	Sangat Baik
R45	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	97	Sangat Baik
R46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	65	93	Sangat Baik
R47	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	62	89	Sangat Baik
R48	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55	79	Baik
R49	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	59	84	Baik
R50	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	58	83	Baik
R51	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	67	96	Sangat Baik
R52	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	2	45	64	Cukup
R53	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	59	84	Baik
R54	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	59	84	Baik
R55	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	59	84	Baik
R56	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	46	66	Cukup
R57	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	56	80	Baik
R58	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	48	69	Baik
R59	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	50	71	Baik
R60	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55	79	Baik
R61	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	63	90	Sangat Baik
R62	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	53	76	Baik
R63	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	63	90	Sangat Baik
R64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	80	Baik
TOTAL	274	261	265	279	253	259	255	269	266	249	276	269	267	266	3708	83	Baik
SKOR	1332					783			791			802			3708		

EMPIRIS							
SKOR IDEAL	1600	960	960	960	4480		
%	83	82	82	84	83		
KATEGORI	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik		

Hasil Tabulasi Penelitian Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja X1																								
No Resp.	DK1			DK2		DK3		DK4		DK5		DK6					DK7			DK8			Σ	%	Kategori
	X 1. 1	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 4	X 1. 5	X 1. 6	X 1. 7	X 1. 8	X 1. 9	X 1. 10	X 1. 11	X 1. 12	X 1. 13	X 1. 14	X 1. 15	X 1. 16	X 1. 17	X 1. 18	X 1. 19	X 1. 20	X 1. 21	X 1. 22			
R1	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	100	91	Sangat Baik
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	96	87	Sangat Baik
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
R4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	99	90	Sangat Baik
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	100	Sangat Baik
R6	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	98	89	Sangat Baik
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	90	82	Baik
R9	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104	95	Sangat Baik
R10	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	98	89	Sangat Baik
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	87	79	Baik
R12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
R13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	82	75	Baik
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
R15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
R17	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	100	91	Sangat Baik
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik

R19	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	77	70	Baik
R20	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	58	53	Cukup
R21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
R22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
R23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
R25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
R26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	92	84	Baik
R27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	100	91	Sangat Baik
R28	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	79	Baik
R29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
R30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	92	84	Baik
R31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	94	85	Sangat Baik
R32	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	80	73	Baik
R33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	107	97	Sangat Baik
R34	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	102	93	Sangat Baik
R35	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	84	76	Baik
R36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
R37	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	77	70	Baik
R38	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	77	Baik
R39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	106	96	Sangat Baik
R40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	96	87	Sangat Baik
R41	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	81	74	Baik
R42	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	81	Baik

R43	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	92	84	Baik
R44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102	93	Sangat Baik
R45	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	97	88	Sangat Baik
R46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
R47	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	101	92	Sangat Baik
R48	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	84	76	Baik
R49	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	95	86	Sangat Baik
R50	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	85	77	Baik
R51	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	94	85	Sangat Baik
R52	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	77	70	Baik
R53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	93	85	Sangat Baik
R54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	90	82	Baik
R55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
R56	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	75	68	Cukup
R57	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	96	87	Sangat Baik
R58	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	78	71	Baik
R59	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	80	73	Baik
R60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	96	87	Sangat Baik
R61	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	98	89	Sangat Baik
R62	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	82	75	Baik
R63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
R64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	Baik
TOTAL	253	252	258	262	265	259	259	257	258	258	267	271	272	272	272	263	262	254	258	274	260	264	5770	82	Baik

SKOR EMPIR-IS	763	527	518	515	525	1350	774	798	5770		
SKOR IDEAL	960	640	640	640	640	1600	960	960	7040		
%	79%	82%	81%	80%	82%	84%	81%	83%	82		
KATE-GORI	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik		

Hasil Tabulasi Penelitian Variabel Kompetensi Pegawai

Kompetensi Pegawai (X2)																		
No Resp.	Komp1		Komp2		Komp3			Komp4			Komp5			Komp6		Σ	%	Kategori
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15			
R1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	62	83	Baik
R2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	58	77	Baik
R3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	54	72	Baik
R4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4	61	81	Baik
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	100	Sangat Baik
R6	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	64	85	Sangat Baik
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80	Baik
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80	Baik
R9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	83	Baik
R10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	64	85	Sangat Baik
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80	Baik
R12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	79	Baik
R13	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	48	64	Cukup
R14	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	50	67	Cukup
R15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80	Baik
R16	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	52	69	Baik
R17	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	52	69	Baik
R18	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	54	72	Baik
R19	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	55	73	Baik

R20	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	40	53	Cukup
R21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80	Baik
R22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	48	64	Cukup
R23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80	Baik
R24	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	49	65	Cukup
R25	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	46	61	Cukup
R26	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	64	85	Sangat Baik
R27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61	81	Baik
R28	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	52	69	Baik
R29	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	56	75	Baik
R30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	58	77	Baik
R31	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	53	71	Baik
R32	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	54	72	Baik
R33	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	65	87	Sangat Baik
R34	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	62	83	Baik
R35	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	66	88	Sangat Baik
R36	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	52	69	Baik
R37	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	63	Cukup
R38	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	52	69	Baik
R39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74	99	Sangat Baik
R40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80	Baik
R41	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	48	64	Cukup
R42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80	Baik
R43	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	65	87	Sangat Baik

R44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	100	Sangat Baik
R45	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	67	89	Sangat Baik
R46	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	67	89	Sangat Baik
R47	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	65	87	Sangat Baik
R48	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	50	67	Cukup
R49	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	79	Baik
R50	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	48	64	Cukup
R51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	64	85	Sangat Baik
R52	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	48	64	Cukup
R53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	58	77	Baik
R54	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57	76	Baik
R55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59	79	Baik
R56	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	48	64	Cukup
R57	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	54	72	Baik
R58	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	47	63	Cukup
R59	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	55	73	Baik
R60	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	55	73	Baik
R61	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62	83	Baik
R62	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	55	73	Baik
R63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80	Baik
R64	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	54	72	Baik
TOTAL	250	237	248	240	247	239	248	246	249	249	241	242	245	241	247	3669		
SKOR EMPIRIS	487		488		734			744			728			488		3669	76	Baik

SKOR IDEAL	640	640	960	960	960	640	4800		
%	76	76	76	78	76	76	76		
KATE-GORI	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik		

Hasil Tabulasi Penelitian Variabel Penghargaan

Penghargaan (X3)															
No Resp.	**Phg1**			**Phg2**		**Phg3**		**Phg4**		**Phg5**			**Σ**	**%**	**Kategori**
	X3.1	**X3.2**	**X3.3**	**X3.4**	**X3.5**	**X3.6**	**X3.7**	**X3.8**	**X3.9**	**X3.10**	**X3.11**	**X3.12**			
R1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	48	80	Baik
R2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	42	70	Baik
R3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	60	Cukup
R4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46	77	Baik
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	100	Sangat Baik
R6	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	54	90	Sangat Baik
R7	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	40	67	Cukup
R8	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	44	73	Baik
R9	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	50	83	Baik
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	100	Sangat Baik
R11	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	42	70	Baik
R12	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	36	60	Cukup
R13	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	44	73	Baik
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	80	Baik
R15	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	42	70	Baik
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	80	Baik
R17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	60	Cukup
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	80	Baik
R19	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	43	72	Baik
R20	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	33	55	Cukup

R21	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	52	87	Sangat Baik
R22	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	32	53	Cukup
R23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	80	Baik
R24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	78	Baik
R25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	80	Baik
R26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	80	Baik
R27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	51	85	Sangat Baik
R28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	80	Baik
R29	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	43	72	Baik
R30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49	82	Baik
R31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	80	Baik
R32	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	38	63	Cukup
R33	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	56	93	Sangat Baik
R34	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	54	90	Sangat Baik
R35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	80	Baik
R36	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	42	70	Baik
R37	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	38	63	Cukup
R38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	80	Baik
R39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	100	Sangat Baik
R40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	52	87	Sangat Baik
R41	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	40	67	Cukup
R42	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	52	87	Sangat Baik
R43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	52	87	Sangat Baik
R44	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58	97	Sangat Baik

R45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58	97	Sangat Baik
R46	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	55	92	Sangat Baik
R47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	46	77	Baik
R48	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	75	Baik
R49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	80	Baik
R50	4	2	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	44	73	Baik
R51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	82	Baik
R52	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	39	65	Cukup
R53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	78	Baik
R54	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	56	93	Sangat Baik
R55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	80	Baik
R56	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	41	68	Cukup
R57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	78	Baik
R58	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	36	60	Cukup
R59	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	44	73	Baik
R60	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	40	67	Cukup
R61	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	52	87	Sangat Baik
R62	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	42	70	Baik
R63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	80	Baik
R64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	80	Baik
TOTAL	249	241	248	251	246	244	253	252	256	248	247	250	2985		
SKOR EMPIRIS	738			497		497		508		745			2985	78%	Baik
SKOR	960			640		640		640		960			3840		

IDEAL								
%	77	78	78	79	78	78		
KATEGORI	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik		

Hasil Tabulasi Penelitian Variabel Motivasi

Motivasi (Z)													
No Resp.	**Mtv1**		**Mtv2**		**Mtv3**		**Mtv4**		**Mtv5**		**Σ**	**%**	**Kategori**
	Z.1	**Z.2**	**Z.3**	**Z.4**	**Z.5**	**Z.6**	**Z.7**	**Z.8**	**Z.9**	**Z.10**			
R1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43	86	Sangat Baik
R2	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	44	88	Sangat Baik
R3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38	76	Baik
R4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	44	88	Sangat Baik
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	Sangat Baik
R6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	92	Sangat Baik
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Baik
R8	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Baik
R9	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45	90	Sangat Baik
R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	Sangat Baik
R11	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	76	Baik
R12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38	76	Baik
R13	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36	72	Baik
R14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	76	Baik
R15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Baik
R16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	82	Baik
R17	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32	64	Cukup
R18	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	34	68	Cukup
R19	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	37	74	Baik
R20	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	25	50	Rendah

R21	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43	86	Sangat Baik
R22	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32	64	Cukup
R23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Baik
R24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	76	Baik
R25	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36	72	Baik
R26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	82	Baik
R27	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44	88	Sangat Baik
R28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	78	Baik
R29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	76	Baik
R30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	76	Baik
R31	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36	72	Baik
R32	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37	74	Baik
R33	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	96	Sangat Baik
R34	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	47	94	Sangat Baik
R35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	78	Baik
R36	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	36	72	Baik
R37	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32	64	Cukup
R38	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	35	70	Baik
R39	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	45	90	Sangat Baik
R40	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	43	86	Sangat Baik
R41	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	33	66	Cukup
R42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80	Baik
R43	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43	86	Sangat Baik
R44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	Sangat Baik

R45	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46	92	Sangat Baik
R46	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43	86	Sangat Baik
R47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	76	Baik
R48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	76	Baik
R49	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42	84	Baik
R50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	84	Baik
R51	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	96	Sangat Baik
R52	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37	74	Baik
R53	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	84	Baik
R54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	76	Baik
R55	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36	72	Baik
R56	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	35	70	Baik
R57	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	38	76	Baik
R58	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	36	72	Baik
R59	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37	74	Baik
R60	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	35	70	Baik
R61	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42	84	Baik
R62	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37	74	Baik
R63	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43	86	Sangat Baik
R64	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	36	72	Baik
TOTAL	253	249	249	255	251	259	256	254	262	253	2541		
SKOR EMPIRIS	502		504		510		510		515		2541	79	Baik
SKOR	640		640		640		640		640		3200		

IDEAL								
%	78	79	80	80	80	79		
KATEGORI	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik		

Lampiran 16 Output Instrumen Penelitian

Output Validitas Instrumen Penelitian (Variabel Kinerja Pegawai)

Correlations															
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Σ
Y.1	Pearson Correlation	1	,729**	,669**	,593**	,633**	,536**	,597**	,455**	,576**	,337**	,744**	,553**	,538**	,698**	,832**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.2	Pearson Correlation	,729**	1	,706**	,538**	,609**	,570**	,550**	,441**	,459**	,393**	,623**	,539**	,551**	,663**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.3	Pearson Correlation	,669**	,706**	1	,529**	,579**	,658**	,629**	,521**	,521**	,415**	,534**	,564**	,593**	,592**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.4	Pearson Correlation	,593**	,538**	,529**	1	,509**	,527**	,477**	,603**	,588**	,458**	,594**	,506**	,468**	,547**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

Y.5	Pearson Correlation	,633**	,609**	,579**	,509**	1	,663**	,611**	,644**	,531**	,378**	,536**	,440**	,386**	,531**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,002	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.6	Pearson Correlation	,536**	,570**	,658**	,527**	,663**	1	,601**	,666**	,606**	,385**	,428**	,397**	,576**	,516**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,002	,000	,001	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.7	Pearson Correlation	,597**	,550**	,629**	,477**	,611**	,601**	1	,570**	,356**	,255*	,588**	,523**	,340**	,512**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,004	,042	,000	,000	,006	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.8	Pearson Correlation	,455**	,441**	,521**	,603**	,644**	,666**	,570**	1	,407**	,393**	,476**	,510**	,379**	,407**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,001	,000	,000	,002	,001	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.9	Pearson Correlation	,576**	,459**	,521**	,588**	,531**	,606**	,356**	,407**	1	,255*	,474**	,362**	,515**	,508**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,001		,042	,000	,003	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

Y.10	Pearson Correlation	,337**	,393**	,415**	,458**	,378**	,385**	,255*	,393**	,255*	1	,305*	,280*	,306*	,286*	,541**
	Sig. (2-tailed)	,007	,001	,001	,000	,002	,002	,042	,001	,042		,014	,025	,014	,022	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.11	Pearson Correlation	,744**	,623**	,534**	,594**	,536**	,428**	,588**	,476**	,474**	,305*	1	,524**	,402**	,673**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,014		,000	,001	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.12	Pearson Correlation	,553**	,539**	,564**	,506**	,440**	,397**	,523**	,510**	,362**	,280*	,524**	1	,639**	,634**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,003	,025	,000		,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.13	Pearson Correlation	,538**	,551**	,593**	,468**	,386**	,576**	,340**	,379**	,515**	,306*	,402**	,639**	1	,587**	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,006	,002	,000	,014	,001	,000		,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.14	Pearson Correlation	,698**	,663**	,592**	,547**	,531**	,516**	,512**	,407**	,508**	,286*	,673**	,634**	,587**	1	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,022	,000	,000	,000		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

Σ	Pearson Correlation	,832**	,806**	,822**	,763**	,768**	,778**	,726**	,709**	,689**	,541**	,758**	,713**	,704**	,785**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																

Output Validitas Instrumen Penelitian (Variabel Disiplin Kerja)

Correlations																								
		X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30	X1.31	X1.32	X1.33	X1.34	X1.35	X1.36	Σ
X1.15	Pearson Correlation	1	,295*	,267*	,425**	,487**	,288*	,305*	,150	,372**	,433**	,408**	,372**	,561**	,466**	,435**	,586**	,366**	,455**	,387**	,491**	,441**	,311*	,596**
	Sig. (2-tailed)		,018	,033	,000	,000	,021	,014	,235	,002	,000	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,002	,000	,000	,013	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.16	Pearson Correlation	,295*	1	,278*	,204	,153	,359**	,380**	,309*	,197	,260*	,109	,147	,346**	,296*	,360**	,415**	,264*	,171	,289*	,287*	,410**	,428**	,441**
	Sig. (2-tailed)	,018		,026	,107	,226	,004	,002	,013	,118	,038	,390	,248	,005	,017	,003	,001	,035	,177	,020	,022	,001	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.17	Pearson Correlation	,267*	,278*	1	,501**	,300*	,549**	,451**	,402**	,465**	,398**	,321**	,293*	,341**	,394**	,246	,355**	,373**	,320**	,356**	,470**	,310*	,362**	,545**
	Sig. (2-tailed)	,033	,026		,000	,016	,000	,000	,001	,000	,001	,010	,019	,006	,001	,050	,004	,002	,010	,004	,000	,013	,003	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

X1.18	Pearson Correlation	,425**	,204	,501**	1	,691**	,536**	,509**	,571**	,589**	,529**	,614**	,550**	,587**	,446**	,464**	,437**	,541**	,519**	,526**	,637**	,454**	,491**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000	,107	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.19	Pearson Correlation	,487**	,153	,300*	,691**	1	,524**	,496**	,563**	,578**	,400**	,577**	,653**	,547**	,501**	,424**	,511**	,578**	,576**	,570**	,595**	,395**	,421**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000	,226	,016	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.20	Pearson Correlation	,288*	,359**	,549**	,536**	,524**	1	,945**	,344**	,456**	,629**	,503**	,561**	,553**	,553**	,435**	,570**	,481**	,494**	,562**	,563**	,445**	,627**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,021	,004	,000	,000	,000		,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.21	Pearson Correlation	,305*	,380**	,451**	,509**	,496**	,945**	1	,364**	,360**	,604**	,469**	,545**	,585**	,537**	,510**	,555**	,450**	,408**	,486**	,550**	,375**	,566**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,014	,002	,000	,000	,000	,000		,003	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,002	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

X1.22	Pearson Correlation	,150	,309*	,402**	,571**	,563**	,344**	,364**	1	,376**	,149	,297*	,345**	,459**	,399**	,416**	,288*	,427**	,358**	,268*	,377**	,234	,294*	,520**
	Sig. (2-tailed)	,235	,013	,001	,000	,000	,005	,003		,002	,241	,017	,005	,000	,001	,001	,021	,000	,004	,032	,002	,063	,018	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.23	Pearson Correlation	,372**	,197	,465**	,589**	,578**	,456**	,360**	,376**	1	,435**	,493**	,572**	,516**	,467**	,230	,478**	,469**	,477**	,557**	,579**	,537**	,488**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,002	,118	,000	,000	,000	,000	,003	,002		,000	,000	,000	,000	,000	,067	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.24	Pearson Correlation	,433**	,260*	,398**	,529**	,400**	,629**	,604**	,149	,435**	1	,622**	,523**	,565**	,467**	,383**	,527**	,409**	,477**	,557**	,626**	,487**	,488**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000	,038	,001	,000	,001	,000	,000	,241	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.25	Pearson Correlation	,408**	,109	,321**	,614**	,577**	,503**	,469**	,297*	,493**	,622**	1	,633**	,618**	,568**	,276*	,492**	,614**	,628**	,556**	,569**	,523**	,598**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,001	,390	,010	,000	,000	,000	,000	,017	,000	,000		,000	,000	,000	,027	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

X1.26	Pearson Correlation	,372**	,147	,293*	,550**	,653**	,561**	,545**	,345**	,572**	,523**	,633**	1	,709**	,592**	,576**	,671**	,550**	,490**	,689**	,728**	,627**	,639**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,002	,248	,019	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.27	Pearson Correlation	,561**	,346**	,341**	,587**	,547**	,553**	,585**	,459**	,516**	,565**	,618**	,709**	1	,885**	,721**	,699**	,399**	,440**	,549**	,784**	,657**	,745**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.28	Pearson Correlation	,466**	,296*	,394**	,446**	,501**	,553**	,537**	,399**	,467**	,467**	,568**	,592**	,885**	1	,641**	,584**	,399**	,486**	,505**	,674**	,580**	,745**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.29	Pearson Correlation	,435**	,360**	,246	,464**	,424**	,435**	,510**	,416**	,230	,383**	,276*	,576**	,721**	,641**	1	,608**	,318*	,313*	,480**	,664**	,442**	,490**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,050	,000	,000	,000	,000	,001	,067	,002	,027	,000	,000	,000		,000	,011	,012	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

X1.30	Pearson Correlation	,586**	,415**	,355**	,437**	,511**	,570**	,555**	,288*	,478**	,527**	,492**	,671**	,699**	,584**	,608**	1	,390**	,425**	,646**	,727**	,637**	,669**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,004	,000	,000	,000	,000	,021	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.31	Pearson Correlation	,366**	,264*	,373**	,541**	,578**	,481**	,450**	,427**	,469**	,409**	,614**	,550**	,399**	,399**	,318*	,390**	1	,689**	,473**	,504**	,407**	,299*	,653**
	Sig. (2-tailed)	,003	,035	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,001	,011	,001		,000	,000	,000	,001	,016	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.32	Pearson Correlation	,455**	,171	,320**	,519**	,576**	,494**	,408**	,358**	,477**	,477**	,628**	,490**	,440**	,486**	,313*	,425**	,689**	1	,532**	,508**	,471**	,531**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000	,177	,010	,000	,000	,000	,001	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,012	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.33	Pearson Correlation	,387**	,289*	,356**	,526**	,570**	,562**	,486**	,268*	,557**	,557**	,556**	,689**	,549**	,505**	,480**	,646**	,473**	,532**	1	,643**	,524**	,616**	,756**
	Sig. (2-tailed)	,002	,020	,004	,000	,000	,000	,000	,032	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

X1.34	Pearson Correlation	,491**	,287*	,470**	,637**	,595**	,563**	,550**	,377**	,579**	,626**	,569**	,728**	,784**	,674**	,664**	,727**	,504**	,508**	,643**	1	,728**	,697**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,022	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.35	Pearson Correlation	,441**	,410**	,310*	,454**	,395**	,445**	,375**	,234	,537**	,487**	,523**	,627**	,657**	,580**	,442**	,637**	,407**	,471**	,524**	,728**	1	,769**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,013	,000	,001	,000	,002	,063	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X1.36	Pearson Correlation	,311*	,428**	,362**	,491**	,421**	,627**	,566**	,294*	,488**	,488**	,598**	,639**	,745**	,745**	,490**	,669**	,299*	,531**	,616**	,697**	,769**	1	,798**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,003	,000	,001	,000	,000	,018	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,016	,000	,000	,000	,000		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Σ	Pearson Correlation	,596**	,441**	,545**	,745**	,730**	,761**	,728**	,520**	,678**	,699**	,731**	,807**	,860**	,790**	,680**	,796**	,653**	,681**	,756**	,868**	,746**	,798**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

Output Validitas Instrumen Penelitian (Variabel Kompetensi Pegawai)

Correlations																	
		X2.37	X2.38	X2.39	X2.40	X2.41	X2.42	X2.43	X2.44	X2.45	X2.46	X2.47	X2.48	X2.49	X2.50	X2.51	Σ
X2.37	Pearson Correlation	1	,519**	,582**	,760**	,416**	,587**	,386**	,522**	,587**	,540**	,601**	,614**	,600**	,478**	,622**	,792**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.38	Pearson Correlation	,519**	1	,558**	,410**	,472**	,467**	,245	,418**	,434**	,565**	,368**	,442**	,421**	,478**	,486**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000	,051	,001	,000	,000	,003	,000	,001	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.39	Pearson Correlation	,582**	,558**	1	,490**	,595**	,595**	,503**	,574**	,569**	,599**	,566**	,549**	,579**	,410**	,527**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

X2.40	Pearson Correlation	,760**	,410**	,490**	1	,471**	,679**	,367**	,536**	,624**	,400**	,628**	,649**	,539**	,498**	,649**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,000	,003	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.41	Pearson Correlation	,416**	,472**	,595**	,471**	1	,507**	,457**	,609**	,364**	,501**	,597**	,291*	,495**	,391**	,396**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,000	,000	,020	,000	,001	,001	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.42	Pearson Correlation	,587**	,467**	,595**	,679**	,507**	1	,467**	,596**	,710**	,522**	,567**	,624**	,663**	,415**	,662**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.43	Pearson Correlation	,386**	,245	,503**	,367**	,457**	,467**	1	,515**	,477**	,500**	,586**	,389**	,454**	,302*	,541**	,647**
	Sig. (2-tailed)	,002	,051	,000	,003	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,015	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

X2.44	Pearson Correlation	,522**	,418**	,574**	,536**	,609**	,596**	,515**	1	,472**	,491**	,657**	,405**	,623**	,310*	,465**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,013	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.45	Pearson Correlation	,587**	,434**	,569**	,624**	,364**	,710**	,477**	,472**	1	,448**	,461**	,706**	,551**	,359**	,572**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.46	Pearson Correlation	,540**	,565**	,599**	,400**	,501**	,522**	,500**	,491**	,448**	1	,474**	,428**	,542**	,366**	,484**	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.47	Pearson Correlation	,601**	,368**	,566**	,628**	,597**	,567**	,586**	,657**	,461**	,474**	1	,487**	,577**	,377**	,569**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,002	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

X2.48	Pearson Correlation	,614**	,442**	,549**	,649**	,291*	,624**	,389**	,405**	,706**	,428**	,487**	1	,664**	,664**	,733**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,020	,000	,001	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.49	Pearson Correlation	,600**	,421**	,579**	,539**	,495**	,663**	,454**	,623**	,551**	,542**	,577**	,664**	1	,561**	,544**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.50	Pearson Correlation	,478**	,478**	,410**	,498**	,391**	,415**	,302*	,310*	,359**	,366**	,377**	,664**	,561**	1	,591**	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,001	,001	,015	,013	,004	,003	,002	,000	,000		,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.51	Pearson Correlation	,622**	,486**	,527**	,649**	,396**	,662**	,541**	,465**	,572**	,484**	,569**	,733**	,544**	,591**	1	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

Σ	Pearson Correlation	,792**	,658**	,780**	,780**	,673**	,816**	,647**	,734**	,753**	,704**	,760**	,782**	,794**	,652**	,798**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

Output Validitas Instrumen Penelitian (Variabel Penghargaan)

Correlations														
		X3.52	X3.53	X3.54	X3.55	X3.56	X3.57	X3.58	X3.59	X3.60	X3.61	X3.62	X3.63	Σ
X3.52	Pearson Correlation	1	,743**	,755**	,641**	,671**	,604**	,638**	,655**	,594**	,664**	,505**	,659**	,846**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.53	Pearson Correlation	,743**	1	,846**	,548**	,476**	,583**	,549**	,598**	,617**	,659**	,582**	,628**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.54	Pearson Correlation	,755**	,846**	1	,517**	,496**	,591**	,656**	,604**	,606**	,759**	,541**	,647**	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

X3.55	Pearson Correlation	,641**	,548**	,517**	1	,675**	,636**	,691**	,676**	,673**	,661**	,579**	,575**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.56	Pearson Correlation	,671**	,476**	,496**	,675**	1	,690**	,528**	,585**	,555**	,530**	,518**	,521**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.57	Pearson Correlation	,604**	,583**	,591**	,636**	,690**	1	,602**	,551**	,703**	,559**	,547**	,522**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.58	Pearson Correlation	,638**	,549**	,656**	,691**	,528**	,602**	1	,625**	,737**	,619**	,610**	,525**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

X3.59	Pearson Correlation	,655**	,598**	,604**	,676**	,585**	,551**	,625**	1	,603**	,677**	,594**	,738**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.60	Pearson Correlation	,594**	,617**	,606**	,673**	,555**	,703**	,737**	,603**	1	,531**	,636**	,624**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.61	Pearson Correlation	,664**	,659**	,759**	,661**	,530**	,559**	,619**	,677**	,531**	1	,609**	,682**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.62	Pearson Correlation	,505**	,582**	,541**	,579**	,518**	,547**	,610**	,594**	,636**	,609**	1	,776**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

X3.63	Pearson Correlation	,659**	,628**	,647**	,575**	,521**	,522**	,525**	,738**	,624**	,682**	,776**	1	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Σ	Pearson Correlation	,846**	,815**	,832**	,810**	,751**	,787**	,799**	,814**	,810**	,822**	,772**	,815**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
• Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

Output Validitas Instrumen Penelitian (Variabel Motivasi)

Correlations												
		Z.64	Z.65	Z.66	Z.67	Z.68	Z.69	Z.70	Z.71	Z.72	Z.73	Σ
Z.64	Pearson Correlation	1	,531**	,423**	,478**	,279*	,420**	,271*	,417**	,436**	,401**	,620**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,025	,001	,030	,001	,000	,001	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Z.65	Pearson Correlation	,531**	1	,588**	,489**	,553**	,567**	,428**	,392**	,570**	,545**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Z.66	Pearson Correlation	,423**	,588**	1	,791**	,600**	,471**	,458**	,418**	,487**	,431**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

Z.67	Pearson Correlation	,478**	,489**	,791**	1	,435**	,452**	,368**	,304*	,459**	,333**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,003	,015	,000	,007	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Z.68	Pearson Correlation	,279*	,553**	,600**	,435**	1	,501**	,454**	,455**	,617**	,498**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,025	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Z.69	Pearson Correlation	,420**	,567**	,471**	,452**	,501**	1	,424**	,431**	,657**	,610**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Z.70	Pearson Correlation	,271*	,428**	,458**	,368**	,454**	,424**	1	,681**	,527**	,566**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,000	,003	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

Z.71	Pearson Correlation	,417**	,392**	,418**	,304*	,455**	,431**	,681**	1	,497**	,525**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,015	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Z.72	Pearson Correlation	,436**	,570**	,487**	,459**	,617**	,657**	,527**	,497**	1	,654**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Z.73	Pearson Correlation	,401**	,545**	,431**	,333**	,498**	,610**	,566**	,525**	,654**	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Σ	Pearson Correlation	,620**	,771**	,757**	,678**	,732**	,763**	,710**	,702**	,816**	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

Lampiran 17 Output Reliabilitas Instrumen Penelitian

Output Reliabilitas Instrumen (Variabel Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	53,66	35,150	,800	,927
Y2	53,86	35,393	,769	,927
Y3	53,80	34,450	,783	,927
Y4	53,58	35,708	,719	,929
Y5	53,98	35,889	,727	,929
Y6	53,89	36,067	,741	,929
Y7	53,95	35,760	,674	,930
Y8	53,73	36,611	,663	,931
Y9	53,78	35,920	,630	,932
Y10	54,05	36,426	,447	,939
Y11	53,63	35,635	,712	,929
Y12	53,73	36,579	,668	,931
Y13	53,77	35,547	,645	,931
Y14	53,78	35,126	,741	,928

Output Reliabilitas Instrumen (Variabel Disiplin Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X115	86,20	72,831	,556	,954
X116	86,22	74,364	,393	,955
X117	86,13	73,698	,506	,954
X118	86,06	71,361	,717	,952
X119	86,02	71,444	,700	,952
X120	86,11	70,956	,732	,952
X121	86,11	71,623	,699	,952
X122	86,14	74,345	,484	,954
X123	86,13	72,238	,645	,953
X124	86,13	72,048	,668	,952
X125	85,98	71,920	,704	,952
X126	85,92	69,343	,780	,951
X127	85,91	68,658	,839	,950
X128	85,91	69,451	,760	,951
X129	85,91	70,975	,640	,953
X130	86,05	69,347	,767	,951
X131	86,06	72,218	,616	,953
X132	86,19	71,869	,647	,953
X133	86,13	70,810	,727	,952
X134	85,88	68,079	,847	,950
X135	86,09	69,991	,711	,952
X136	86,03	69,523	,770	,951

Output Reliabilitas Instrumen (Variabel Kompetensi Pegawai)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X237	53,42	45,073	,754	,935
X238	53,63	45,984	,597	,940
X239	53,45	45,490	,742	,936
X240	53,58	45,613	,743	,936
X241	53,47	46,824	,625	,939
X242	53,59	44,721	,780	,935
X243	53,45	46,125	,585	,940
X244	53,48	45,746	,688	,937
X245	53,44	45,361	,708	,937
X246	53,44	46,504	,658	,938
X247	53,56	46,123	,722	,936
X248	53,55	45,236	,742	,936
X249	53,50	44,857	,755	,935
X250	53,56	46,218	,592	,940
X251	53,47	44,983	,761	,935

Output Reliabilitas Instrumen (Variabel Penghargaan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X352	42,75	35,556	,807	,945
X353	42,88	36,143	,771	,946
X354	42,77	36,658	,796	,945
X355	42,72	37,126	,772	,946
X356	42,80	37,244	,700	,948
X357	42,83	36,589	,738	,947
X358	42,69	37,425	,760	,946
X359	42,70	37,196	,777	,946
X360	42,64	37,440	,773	,946
X361	42,77	36,754	,784	,945
X362	42,78	37,126	,724	,947
X363	42,73	36,992	,777	,946

Output Reliabilitas Instrumen (Variabel Motivasi)

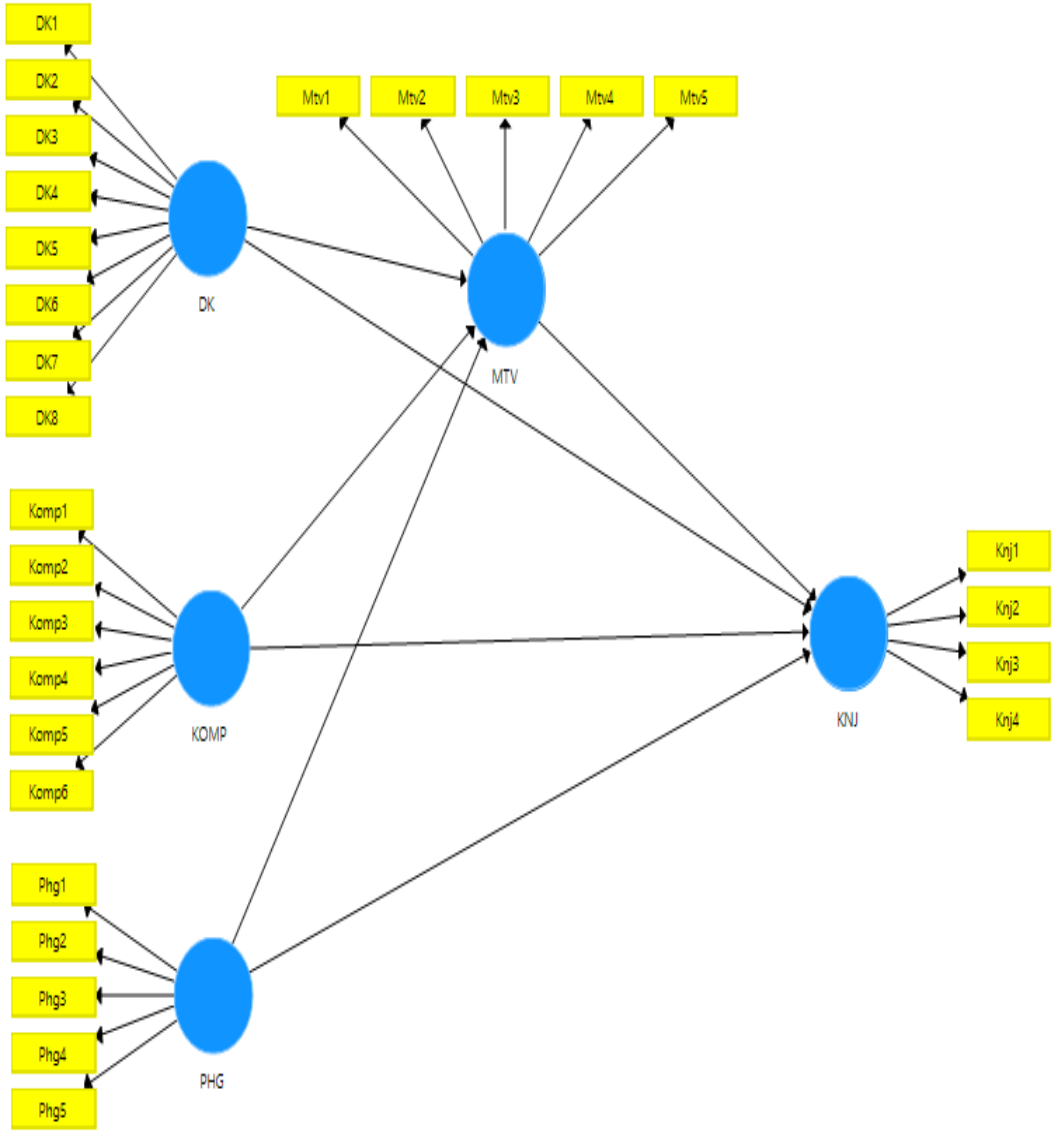
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	10

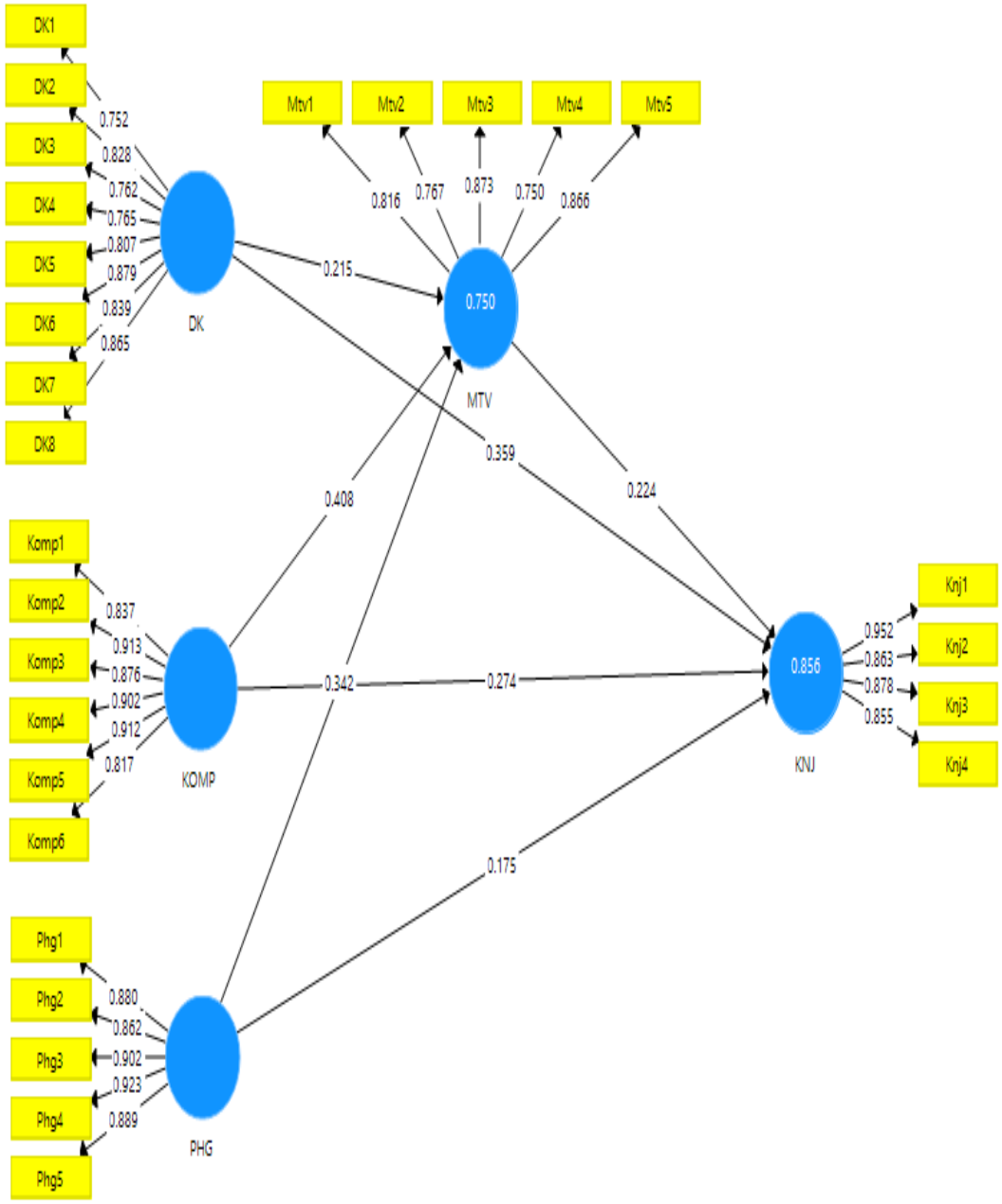
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z64	35,75	20,698	,544	,901
Z65	35,81	18,980	,703	,892
Z66	35,81	19,679	,697	,893
Z67	35,72	20,078	,602	,898
Z68	35,78	19,793	,666	,895
Z69	35,66	18,991	,692	,893
Z70	35,70	19,672	,635	,896
Z71	35,73	19,468	,618	,897
Z72	35,61	18,305	,754	,888
Z73	35,75	18,381	,699	,893

Lampiran 18 Model Penelitian



Lampiran 19 Skema *Outer Model*



Lampiran 20 Output *Outer Model*
Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
DK	0,926	0,931	0,940	0,661
KNJ	0,910	0,913	0,937	0,788
KOMP	0,940	0,942	0,952	0,769
MTV	0,873	0,878	0,908	0,666
PHG	0,935	0,939	0,951	0,795

Validitas Deskriminan
Kriteria Fornell-Larcker

	DK	KNJ	KOMP	MTV	PHG
DK	0,839				
KNJ	0,813	0,888			
KOMP	0,740	0,844	0,877		
MTV	0,736	0,844	0,808	0,816	
PHG	0,642	0,771	0,707	0,768	0,891

Hasil R *Square*

	R Square	Adjusted R Square
KNJ	0,856	0,846
MTV	0,750	0,738

Hasil F *Square*

	DK	KNJ	KOMP	MTV	PHG
DK		**0,352**		0,078	
KNJ					
KOMP		**0,152**		**0,240**	
MTV		0,088			
PHG		0,082		**0,220**	

Path Coefficient* pada *Outer Model

	DK	KNJ	KOMP	MTV	PHG
DK		0,359		0,215	
KNJ					
KOMP		0,274		0,408	
MTV		0,224			
PHG		0,175		0,342	

Indirect Effect* pada *Outer Model

	DK	KNJ	KOMP	MTV	PHG
DK		0,048			
KNJ					
KOMP		0,091			
MTV					
PHG		0,077			

Total Effect* pada *Outer Model

	DK	KNJ	KOMP	MTV	PHG
DK		0,407		0,215	
KNJ					
KOMP		0,365		0,408	
MTV		0,224			
PHG		0,251		0,342	

Hasil *Outer Loading*

	DK	KNJ	KOMP	MTV	PHG
DK1	0,752				
DK2	0,828				
DK3	0,762				
DK4	0,765				
DK5	0,807				
DK6	0,879				
DK7	0,839				
DK8	0,865				
Knj1		0,952			
Knj2		0,863			
Knj3		0,878			
Knj4		0,855			
Komp1			0,837		
Komp2			0,913		
Komp3			0,876		
Komp4			0,902		
Komp5			0,912		
Komp6			0,817		
Mtv1				0,816	
Mtv2				0,767	
Mtv3				0,873	
Mtv4				0,750	

Mtv5				0,866	
Phg1					0,880
Phg2					0,862
Phg3					0,902
Phg4					0,923
Phg5					0,889

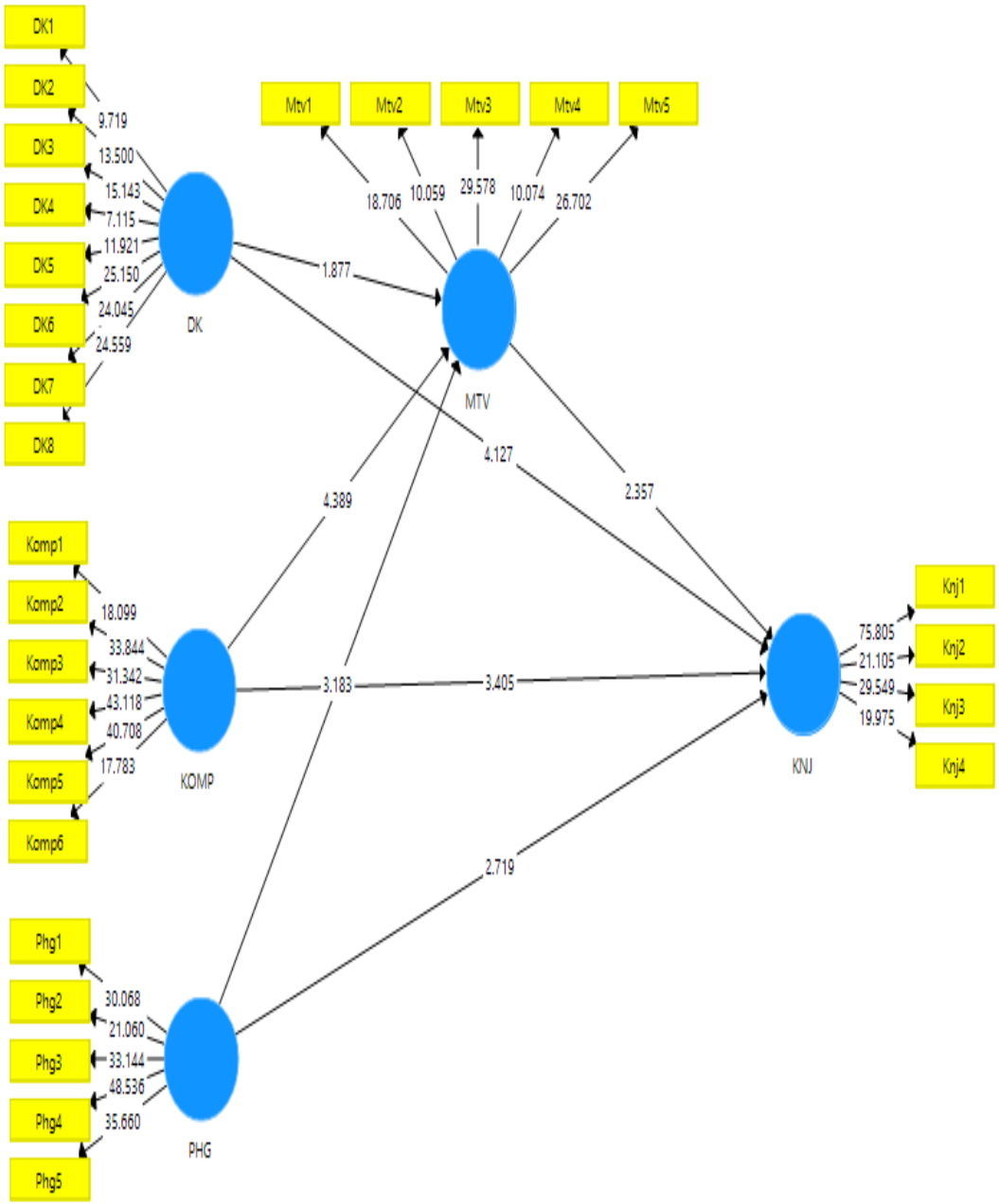
Hasil *Outer Weight*

	DK	**KNJ**	**KOMP**	**MTV**	**PHG**
DK1	0,165				
DK2	0,137				
DK3	0,136				
DK4	0,147				
DK5	0,145				
DK6	0,171				
DK7	0,145				
DK8	0,183				
Knj1		0,304			
Knj2		0,269			
Knj3		0,274			
Knj4		0,278			
Komp1			0,173		
Komp2			0,195		
Komp3			0,203		
Komp4			0,193		
Komp5			0,194		
Komp6			0,181		
Mtv1				0,246	
Mtv2				0,238	
Mtv3				0,266	
Mtv4				0,219	
Mtv5				0,254	
Phg1					0,241
Phg2					0,191
Phg3					0,225
Phg4					0,239
Phg5					0,224

Hasil *Fit Model*

	Model Saturated	**Model Estimasi**
SRMR	0,064	0,064
d_ULS	1,683	1,683
d_G	1,817	1,817
Chi-Square	517,315	517,315
NFI	0,744	0,744

Lampiran 21 Skema *Inner Model*



Hasil *Path Coefficient*

Variabel	*Original Sample* (O)	*Sample Mean* (M)	*Standard Deviation* (STDEV)	*t-statistic* (|O/STDEV|)	P Values
DK -> KNJ	0,359	0,355	0,087	4,127	0,000
DK -> MTV	0,215	0,232	0,114	1,877	**0,061**
KOMP -> KNJ	0,274	0,285	0,080	3,405	0,001
KOMP -> MTV	0,408	0,401	0,093	4,389	0,000
MTV -> KNJ	0,224	0,213	0,095	2,357	0,019
PHG -> KNJ	0,175	0,179	0,064	2,719	0,007
PHG -> MTV	0,342	0,333	0,108	3,183	0,002

Hasil *Spesific Indirect Effect*

Variabel	*Original Sample* (O)	*Sample Mean* (M)	*Standard Deviation* (STDEV)	*t-statistic* (|O/STDEV|)	P *Values*
DK -> MTV -> KNJ	0,048	0,050	0,036	1,333	**0,183**
KOMP -> MTV -> KNJ	0,091	0,084	0,043	2,121	0,034
PHG -> MTV-> KNJ	0,077	0,071	0,040	1,900	**0,058**

Hasil *Total Effect*

	Original Sample (O)	*Sample Mean* (M)	*Standard Deviation* (STDEV)	*t-statistic* (|O/STDEV|)	P *Values*
DK -> KNJ	0,407	0,405	0,086	4,745	**0,000**
DK -> MTV	0,215	0,224	0,106	2,027	**0,043**
KOMP -> KNJ	0,365	0,365	0,072	5,060	**0,000**
KOMP -> MTV	0,408	0,398	0,094	4,349	**0,000**
MTV -> KNJ	0,224	0,210	0,092	2,429	**0,016**
PHG -> KNJ	0,251	0,253	0,059	4,231	**0,000**
PHG -> MTV	0,342	0,345	0,100	3,421	**0,001**

Hasil *Outer Loading*

	Original Sample (O)	*Sample Mean* (M)	*Standard Deviation* (STDEV)	*t-statistic* (|O/STDEV|)	P *Values*
DK1 <- DK	0,752	0,740	0,077	9,734	**0,000**
DK2 <- DK	0,828	0,816	0,059	14,108	**0,000**
DK3 <- DK	0,762	0,760	0,050	15,235	**0,000**
DK4 <- DK	0,765	0,754	0,103	7,427	**0,000**

DK5 <- DK	0,807	0,793	0,070	11,462	**0,000**
DK6 <- DK	0,879	0,877	0,032	27,304	**0,000**
DK7 <- DK	0,839	0,836	0,040	21,117	**0,000**
DK8 <- DK	0,865	0,865	0,034	25,238	**0,000**
KNJ1 <- KNJ	0,952	0,951	0,013	73,255	**0,000**
KNJ2 <- KNJ	0,863	0,858	0,042	20,692	**0,000**
KNJ3 <- KNJ	0,878	0,879	0,029	30,009	**0,000**
KNJ4 <- KNJ	0,855	0,853	0,045	19,204	**0,000**
KOMP1 <- KOMP	0,837	0,832	0,049	17,247	**0,000**
KOMP2 <- KOMP	0,913	0,910	0,026	34,754	**0,000**
KOMP3 <- KOMP	0,876	0,877	0,027	32,127	**0,000**
KOMP4 <- KOMP	0,902	0,901	0,023	39,555	**0,000**
KOMP5 <- KOMP	0,912	0,911	0,022	41,110	**0,000**
KOMP6 <- KOMP	0,817	0,814	0,045	18,067	**0,000**
MTV1<-MTV	0,816	0,817	0,043	19,056	**0,000**
MTV2<-MTV	0,767	0,761	0,076	10,129	**0,000**
MTV3<-MTV	0,873	0,874	0,030	28,735	**0,000**
MTV4<-MTV	0,750	0,747	0,072	10,484	**0,000**
MTV5<-MTV	0,866	0,865	0,032	27,198	**0,000**
PHG1<- PHG	0,880	0,880	0,029	29,894	**0,000**
PHG2<- PHG	0,862	0,861	0,038	22,949	**0,000**
PHG3<- PHG	0,902	0,903	0,027	33,381	**0,000**
PHG4<- PHG	0,923	0,923	0,019	49,300	**0,000**
PHG5<- PHG	0,889	0,890	0,025	35,444	**0,000**

Hasil *Outer Weight*

	***Original Sample* (O)**	***Sample Mean* (M)**	***Standard Deviation* (STDEV)**	***t-statistic* (|O/STDEV|)**	**P *Values***
DK1 <- DK	0,165	0,166	0,020	8,099	**0,000**
DK2 <- DK	0,137	0,135	0,014	9,558	**0,000**
DK3 <- DK	0,136	0,138	0,016	8,290	**0,000**
DK4 <- DK	0,147	0,147	0,017	8,536	**0,000**
DK5 <- DK	0,145	0,143	0,017	8,491	**0,000**
DK6 <- DK	0,171	0,174	0,020	8,747	**0,000**
DK7 <- DK	0,145	0,145	0,015	9,841	**0,000**

DK8 <- DK	0,183	0,187	0,023	8,081	**0,000**
KNJ1 <- KNJ	0,304	0,305	0,014	21,054	**0,000**
KNJ2 <- KNJ	0,269	0,268	0,012	21,870	**0,000**
KNJ3 <- KNJ	0,274	0,276	0,015	18,603	**0,000**
KNJ4 <- KNJ	0,278	0,278	0,011	26,349	**0,000**
KOMP1<- KOMP	0,173	0,172	0,011	15,846	**0,000**
KOMP2<- KOMP	0,195	0,195	0,009	21,115	**0,000**
KOMP3<- KOMP	0,203	0,204	0,012	17,336	**0,000**
KOMP4<- KOMP	0,193	0,193	0,010	19,956	**0,000**
KOMP5<- KOMP	0,194	0,194	0,012	16,773	**0,000**
KOMP6<- KOMP	0,181	0,182	0,013	13,678	**0,000**
MTV1<- MTV	0,246	0,247	0,017	14,314	**0,000**
MTV2<- MTV	0,238	0,234	0,018	12,876	**0,000**
MTV3<- MTV	0,266	0,267	0,025	10,665	**0,000**
MTV4<- MTV	0,219	0,219	0,023	9,397	**0,000**
MTV5<- MTV	0,254	0,255	0,020	12,666	**0,000**
PHG1 <- PHG	0,241	0,241	0,014	17,562	**0,000**
PHG2 <- PHG	0,191	0,190	0,016	12,011	**0,000**
PHG3 <- PHG	0,225	0,224	0,014	16,330	**0,000**
PHG4 <- PHG	0,239	0,238	0,012	19,201	**0,000**
PHG5 <- PHG	0,224	0,226	0,017	12,875	**0,000**

Lampiran 22 Dokumentasi

Gambar 1 Wawancara dengan Plt Kasubag Umum dan Kepegawaian

Gambar 2 Wawancara dengan Plt Pelayanan Pencatatan Sipil

Gambar 3 Pengambilan Data Pendukung Penelitian

Gambar 4 Suasana Kantor Disdukcapil Kabupaten Semarang

Gambar 5 Suasana Kecamatan Bergas

Gambar 6 Suasana Kecamatan Suruh

Gambar 7 Pengisian Angket Pegawai

Gambar 8 Pengisian Angket Pegawai