



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA,  
KOMITMEN ORGANISASI, DAN *SELF EFFICACY*  
TERHADAP KINERJA PENDAMPING  
PROGRAM KELUARGA HARAPAN  
DI KABUPATEN KEBUMEN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh**

**Afri Nur Rokhmah**

**NIM 7101416228**

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

**2020**



**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Sidang Pembacaan Skripsi pada...

Hari *Jumart*  
Tanggal *24 Juli 2020*

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi

  
Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si

NIP. 198201302009121005

Dosen Pembimbing

  
Dr. Kardhyo, M.Pd

NIP. 196205291986011001



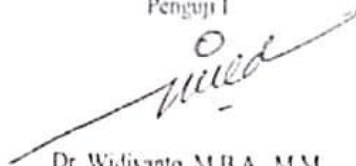
## PENGESAHAN KELULUSAN

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

Hari : Kamis

Tanggal : 27 Agustus 2020

Penguji I



Dr. Widiyanto, M.B.A., M.M.

NIP. 196202081998031001

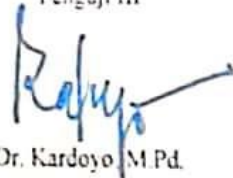
Penguji II



Inaya Sari Melati, S.Pd., M.Pd.

NIP. 198912182015042003

Penguji III



Dr. Kardoyo, M.Pd.

NIP. 196205291986011001

Mengetahui,



NIP. 196307181987021001



## PERNYATAAN

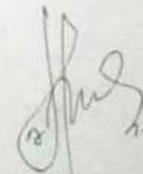
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afri Nur Rokhmah  
NIM : 7101416228  
Tempat Tanggal Lahir : Purbalingga, 25 April 1997  
Alamat : Desa Pegandekan RT 4 RW 1  
Kecamatan : Kemangkon  
Kabupaten : Purbalingga

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain. 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 sesuai ketentuan yang berlaku

Semarang, Juni 2020

Afri Nur Rokhmah



7101416228

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

- “Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhan mu lah hendaknya kamu berharap.” (Q.S Al-Insyirah 6-8).
- Mulailah dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, dan menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan.

### **Persembahan**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Almamaterku Universitas Negeri Semarang

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan seluruh rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen” dalam rangka menyelesaikan pendidikan Strata 1 untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan tulus hati penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang atas kesempatan yang telah diberikan untuk menempuh pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, MBA., PhD., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah mengesahkan skripsi ini.
3. Ahmad Nurkhin, SPd., M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang memberikan bantuan dalam proses ijin penelitian.
4. Dr. Kardoyo, M.Pd., Dosen Pembimbing yang dengan sabar dan ikhlas membimbing, mengarahkan dan memberikan nasihat kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu selama menempuh pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
6. Bapak Sunarto S.Kom selaku koordinator Pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen yang membantu dalam kelancaran penelitian ini.
7. Para Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Orang tua ku bapak Achmad Syarifudin Sukirno & ibu Astimah, kakak ku Novi Nur Khabibah adikku Lily Nur Fadilah, kakak iparku Suliman Serta Eyang ku Mairah dan Kuswandi, yang telah memberikan segala sesuatu nya tanpa diminta.

9. Teman-teman seperjuangan Pendidikan Ekonomi Koperasi IUP 2016 yang telah memberikan do'a dan dukungannya
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dorongan, motivasi, semangat dan do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas segala kebaikan yang telah diberikan . Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan perkembangan pendidikan selanjutnya.

Semarang, Juli 2020

Penulis

## SARI

**Rokhmah, Afri Nur 2020.** “*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen*”. Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dr. Kardoyo, M.Pd.

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Self Efficacy.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi serta *self efficacy* terhadap kinerja pendamping sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah pendamping sosial Program Keluarga Harapan di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen sebanyak 245 dan diambil sampel sebanyak 185 pendamping sebagai responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan jenis *Simple Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan analisis analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pendamping sosial PKH (2) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pendamping sosial (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pendamping sosial PKH (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja pendamping sosial PKH (5) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja pendamping sosial PKH. Nilai  $R^2$  sebesar 0,720 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan *self efficacy* mempengaruhi kinerja pendamping sosial PKH di Kabupaten Kebumen sebesar 72% sedangkan 28% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Penelitian ini mengemukakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pendamping sosial PKH. Oleh karena itu, saran yang diberikan kepada Dinas Sosial adalah mempertahankan faktor kinerja pendamping yang sudah baik, diantaranya tanamkan visi dan misi kepada para pendamping, penegasan tentang tugas, hak dan kewajiban sebagaimana mestinya.



## **ABSTRACT**

**Rokhmah, Afri Nur, 2020.** *“The Effect of Work Discipline, Work Motivation, Organizational Commitment, and Self Efficacy on the Performance of the Social Companion of the Harapan Family Program in Kebumen Regency”*. Final Project. Department of Economics Education. Faculty of Economics. Universitas Negeri Semarang. Advisor Dr. Kardoyo, M.Pd

**Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Organizational Commitment, and Self Efficacy.**

This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation, organizational commitment and self-efficacy on the performance of the social companion Program Keluarga Harapan in Kebumen Regency. The population in this study were 245 social companions of the Family Hope Program at the Social Service of Kebumen Regency and a sample of 185 assistants was taken as respondents with the sampling technique using simple random sampling. This study uses a quantitative approach. The data collection method used a questionnaire. Data analysis was performed with multiple linear regression analysis using SPSS version 21.

The results showed that (1) there is a positive and significant effect of work discipline on the performance of PKH social companions (2) there is a positive and insignificant influence on work motivation on the performance of social companions (3) there is a positive and significant effect of organizational commitment on the performance of PKH social facilitators ( 4) there is a positive and significant influence of self-efficacy on the performance of PKH social companions (5) there is a positive and significant influence between work discipline, work motivation, organizational commitment, and self-efficacy simultaneously on the performance of PKH social companions. The  $R^2$  value of 0.720 indicates that the variables of work discipline, work motivation, organizational commitment and self-efficacy affect the performance of PKH social assistants in Kebumen Regency by 72%, while the other 28% are influenced by other factors not included in this study.

This study finds that there is an effect of work discipline, work motivation, organizational commitment and self-efficacy on the performance of PKH social companions. Therefore, the advice given to the Dinas Sosial (Office of Social Affairs) is to maintain a good performance factor of the companion, including instilling a vision and mission to the assistants, affirming duties, rights and obligations as appropriate.

## DAFTAR ISI

### Halaman

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA .....	vi
SARI .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	12
1.3 Cakupan Masalah.....	13
1.4 Rumusan Masalah .....	13
1.5 Tujuan Penelitian .....	14
1.6 Manfaat Penelitian .....	15
1.7 Orisinalitas Penelitian .....	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	17
2.1 Kajian Teori Utama.....	17
2.1.1 Teori Kinerja .....	17
2.1.2 Definisi Kinerja .....	21
2.1.3 Indikator Kinerja.....	22
2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	24
2.1.5 Penilaian Kinerja.....	26
2.2 Kajian Variabel Disiplin Kerja .....	26

2.2.1	Definisi Disiplin Kerja.....	26
2.2.2	Indikator Disiplin Kerja .....	28
2.2.3	Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	30
2.2.4	Pendekatan Disiplin Kerja .....	31
2.3	Kajian Variabel Motivasi Kerja.....	33
2.3.1	Definisi Motivasi Kerja .....	33
2.3.2	Teori Motivasi .....	35
2.3.3	Indikator Motivasi Kerja.....	37
2.3.4	Membangun Motivasi .....	39
2.4	Kajian Variabel Komitmen Organisasi .....	40
2.4.1	Definisi Komitmen Organisasi.....	40
2.4.2	Ciri-Ciri Komitmen Organisasi .....	41
2.4.3	Indikator Komitmen Organisasi .....	42
2.5	Kajian Variabel <i>Self Efficacy</i> .....	44
2.5.1	Definisi <i>Self Efficacy</i> .....	44
2.5.2	Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	45
2.6	Kajian Penelitian Terdahulu .....	47
2.7	Kerangka Berpikir .....	51
2.8	Hipotesis Penelitian.....	51
BAB III METODE PENELITIAN .....		53
3.1	Pendekatan dan Desain Penelitian .....	53
3.2	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian .....	53
3.3	Variabel Penelitian.....	55
3.3.1	Variabel Terikat .....	55
3.3.2	Variabel Bebas.....	56
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	57
3.5	Instrumen Penelitian .....	59
3.5.1	Uji Validitas.....	59
3.5.2	Uji Reliabilitas .....	63
3.6	Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	64
3.6.1	Analisis Deskriptif.....	65

3.6.2 Analisis Uji Prasyarat.....	69
3.6.2.1 Uji Normalitas .....	69
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas .....	69
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	70
3.6.3 Pengujian Hipotesis .....	71
3.6.3.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t) .....	71
3.6.3.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji f).....	71
3.6.4 Koefisien Determinasi .....	71
3.6.4.1 Koefisien Determinasi Parsial .....	72
3.6.4.2 Koefisien Determinasi Simultan .....	72
3.6.5 Analisis Regresi Berganda .....	72
BAB IV HASIL & PEMBAHASAN.....	73
4.1 Hasil Penelitian .....	73
4.1.1 Analisis Deskriptif Kuesioner .....	73
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	73
4.1.2.1 Analisis Statistik Deskriptif Disiplin Kerja .....	74
4.1.2.2 Analisis Statistik Deskriptif Motivasi Kerja .....	76
4.1.2.3 Analisis Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi .....	77
4.1.2.4 Analisis Statistik Deskriptif <i>Self Efficacy</i> .....	79
4.1.2.5 Analisis Statistik Kinerja Pendamping .....	81
4.1.3 Uji Normalitas Data.....	83
4.1.4 Uji Multikolinearitas.....	84
4.1.5 Uji Heteroskedastisitas .....	85
4.1.6 Uji Linearitas .....	86
4.1.7 Analisis Uji Hipotesis Penelitian.....	89
4.1.7.1 Uji T .....	89
4.1.7.2 Uji F.....	91
4.1.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	92
4.1.9 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	94
4.2 Pembahasan .....	95
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendamping Sosial Program	

Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen.....	95
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen.....	97
4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping.... Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen .....	99
4.2.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen.....	100
4.2.5 Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan <i>self     efficacy</i> terhadap kinerja prndamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen.....	101
BAB V PENUTUP .....	104
5.1 Simpulan.....	104
5.2 Saran .....	105
DAFTAR PUSTAKA .....	108
LAMPIRAN .....	111

## Daftar Gambar

Gambar	Halaman
2.1. Diagram Skematis Teori Gibson.....	18
2.2. Kerangka Berpikir .....	51

## Daftar Tabel

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.6. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	47
3.1. Skala Pengukuran .....	59
3.2. Hasil Uji Validitas .....	60
3.3. Hasil Uji Reliabilitas.....	64
3.4. Jenjang Kriteria Pengukuran Variabel Kinerja Pendamping .....	66
3.5. Jenjang Kriteria Pengukuran Variabel Disiplin Kerja .....	66
3.6. Jenjang Kriteria Pengukuran Variabel Motivasi Kerja.....	67
3.7. Jenjang Kriteria Pengukuran Variabel Komitmen Organisasi .....	68
3.8. Jenjang Kriteria Pengukuran Variabel <i>Self Efficacy</i> .....	68
4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	73
4.3. Deskriptif Statistik Variabel Disiplin Kerja .....	74
4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	75
4.5. Deskriptif Statistik Variabel Motivasi Kerja.....	76
4.6. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	77
4.7. Deskriptif Statistik Variabel Komitmen Organisasi .....	78
4.8. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi.....	79
4.9. Deskriptif Statistik Variabel <i>Self Efficacy</i> .....	79
4.10. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Self Efficacy</i> .....	80
4.11. Deskriptif Statistik Variabel Kinerja Pendamping .....	81
4.12. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pendamping .....	82
4.13. Uji Normalitas One_Sampel K-S .....	83
4.14. Uji Multikolinearitas.....	84
4.15. Uji Heteroskedastisitas.....	85
4.16. Uji Linearitas Disiplin Kerja .....	86
4.17. Uji Linearitas Motivasi Kerja.....	87
4.18. Uji Linearitas Komitmen Organisasi .....	87

4.19. Uji Linearitas <i>Self Efficacy</i> .....	88
4.20. Hasil Uji T .....	89
4.21 Hasil Uji F .....	91
4.22 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	92
4.23. Koefisien Determinasi Simultan.....	94



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian.....	112
2. Kuesioner Instrumen Penelitian.....	123
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	134
4. Hasil Regresi Berganda.....	137
5. Hasil Uji Determinasi.....	138
6. Daftar Responden Uji Coba Penelitian .....	139
7. Tabulasi Uji Coba Penelitian.....	140
8. Output SPSS Uji Validitas .....	145
9. Output SPSS Uji Reliabilitas.....	209
10. Daftar Responden Penelitian .....	211
11. Tabulasi Hasil Penelitian.....	216
12. Surat Ijin Penelitian.....	239
13. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	240

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Kemiskinan merupakan masalah yang sering di alami dan senantiasa hadir di negara maju maupun negara berkembang. Pada dasarnya kemiskinan merupakan keadaan dimana terjadi ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, tempat berlindung, pendidikan dan kesehatan. Kemiskinan juga dapat disebabkan oleh kelangkaan alat pemenuhan kebutuhan dasar, atau sulitnya akses terhadap pendidikan dan kesehatan. Negara Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki banyak permasalahan yang harus ditangani salah satunya ialah permasalahan dibidang ekonomi sosial seperti masalah kemiskinan. Di Indonesia sendiri kemiskinan menjadi masalah serius yang harus cepat ditangani karena di Indonesia sendiri masyarakatnya masih banyak yang belum bisa memenuhi kebutuhan dasarnya seperti sandang, pangan, papan.

Seperti halnya permasalahan di tingkat pusat, Kabupaten Kebumen pun memiliki permasalahan penting dan serius yang harus segera ditanggulangi yakni kemiskinan. Badan Pusat Statistik melaporkan bahwa di Kabupaten Kebumen jumlah penduduk miskin sebanyak 201 ribu rumah tangga atau 700.00 jiwa atau 16,82% dari jumlah penduduk 1.200.621 jiwa dari data yang diperoleh dari BPS Jawa Tengah. Keberhasilan pemerintah Kabupaten Kebumen dalam menanggulangi kemiskinan belum sepenuhnya membuahkan hasil yang memuaskan.

Ini terlihat dari tingkat kemiskinan yang masih relatif tinggi jika dibandingkan dengan Kabupaten lain. Dari sisi presentase jumlah penduduk miskin Kebumen menduduki peringkat ke-2 setelah Wonosobo (20,32%). Lima tahun terakhir Kabupaten Kebumen selalu masuk kedalam peringkat lima besar Kabupaten termiskin di Provinsi Jawa Tengah. Meskipun Dalam lima tahun tersebut angka kemiskinannya menurun namun tidak terlalu signifikan, dan masih tetap membawa Kabupaten Kebumen berada pada posisi lima besar terus menerus dalam lima tahun terakhir. Angka kemiskinan di Kabupaten Kebumen tinggi, tetapi pertumbuhan ekonominya juga tinggi bahkan lebih tinggi dari pertumbuhan ekonomi di Jawa Tengah. Menyadari pentingnya permasalahan tersebut, pemerintah melakukan segala upaya untuk menganggulangi permasalahan yang terjadi akibat kemiskinan. Kemiskinan di Kabupaten Kebumen masih mendududuki peringkat ke-2 indeks keparahan kemiskinan di Jawa Tengah. Disini bisa terlihat bahwasannya penanggulangan kemiskinan di Kabupaten Kebumen belum berjalan secara optimal. Pemerintah dalam melaksanakan peran dan fungsinya, telah melakukan beberapa upaya dalam mengatasi masalah yang satu ini, namun berbagai bentuk program sudah dilaksanakan oleh pemerintah dalam penanggulangan dan pengentasan kemiskinan selama ini belum memberikan dampak yang besar, sehingga sampai saat ini tujuan dari rencana pembangunan nasional terkait pemerataan dan peningkatan kesejahteraan sosial masih menjadi masalah yang belum teratasi secara maksimal. Dikarenakan berbagai bentuk program penanggulangan kemiskinan yang ada sebelumnya tidak berfungsi secara maksimal, kemudian pemerintah secara sinergis

dan sistematis membentuk program khusus yang diberi nama Program Keluarga Harapan (PKH).

Upaya pemerintah yang satu ini adalah program khusus yang dikeluarkan dalam rangka percepatan penanggulangan kemiskinan yang sudah dilaksanakan di Indonesia sejak tahun 2007. Program Keluarga Harapan (PKH) adalah program pemberian bantuan sosial bersyarat yang diberikan kepada Keluarga Miskin (KM) yang ditetapkan sebagai Keluarga Penerima Manfaat (KPM) PKH (Kementerian Sosial, 2017). Program ini dalam istilah internasional dikenal dengan *Conditional Cash Transfers (CCT)*. PKH merupakan satu program khusus yang dikeluarkan oleh pemerintah melalui Kementerian sosial dalam rangka proses percepatan dalam penanggulangan dan pengentasan kemiskinan. PKH tetap berlanjut hingga sekarang, dikarenakan program ini sangat representatif dalam mengatasi permasalahan kemiskinan di Indonesia saat ini.

Tugas dan tanggungjawab pendamping PKH secara umum adalah melaksanakan tugas pendampingan kepada RTSM/KSM peserta PKH. Selain itu pendampingan dalam PKH adalah untuk mengupayakan agar masyarakat mempunyai keberdayaan diri dalam membangun, mengembangkan, dan bertanggung jawab terhadap kehidupannya. Oleh karena itu pendampingan dalam PKH sangat penting bagi penerima PKH. Pengentasan Kemiskinan melalui PKH akan bergantung pada peran dan fungsi pendamping dari berbagai program pemerintah yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu pendamping dibutuhkan bukan hanya sebagai pembawa program tetapi pendamping juga sebagai fasilitator dan edukator bagi

masyarakat. Pendamping juga ditugaskan membantu masyarakat dalam memberikan informasi agar mereka dapat membuat keputusan secara benar. Pendamping dapat pula disebut sebagai tenaga profesional atau petugas penyuluh dari instansi atau lembaga yang kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Sebagai Pendamping sosial PKH tentunya harus siap menerima apa konsekuensi yang akan terjadi di lapangan dalam bertugas. Pada level nasional dibentuk Tim Koordinasi Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Pusat (UPPKH Pusat), sampai pada level kabupaten atau kota terdapat Tim Koordinasi dan Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan Kabupaten atau Kota . Pada level kecamatan, unit pelaksana Program Keluarga Harapan adalah Pendamping Program Keluarga Harapan. Pendamping Program Keluarga Harapan adalah seseorang yang bertugas sebagai penghubung antara masyarakat dan pemerintah dalam Program Keluarga Harapan. Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan didukung dengan pemberian Pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya dan pemberian Kompensasi berupa honor.

Sesuai dengan Pedoman Buku Kerja Pendamping yang dikeluarkan Kemensos RI (2009:16-17), pendamping sosial PKH memiliki tugas yang sangat penting dalam pelaksanaan program di lapangan: Tugas persiapan program dan tugas rutin. Tugas persiapan program meliputi pekerjaan yang harus dilakukan pendamping untuk mempersiapkan pelaksanaan program, dilaksanakan sebelum pembayaran pertama diberikan kepada penerima manfaat. Tugas rutin meliputi: Menerima pemutakhiran data peserta PKH dan mengirimkan ke UPPKH Kabupaten, Kota, menerima

pengaduan dari ketua kelompok atau peserta PKH serta dibawah koordinasi UPPKH Kabupaten, Kota melakukan tindak lanjut atas pengaduan yang diterima, melakukan kunjungan insidental khususnya kepada peserta PKH yang tidak memenuhi komitmen, melakukan pertemuan dengan semua peserta tiap enam bulan untuk resosialisasi (program dan kemajuan, perubahan dalam program), melakukan koordinasi dengan aparat setempat dan pemberi pelayanan pendidikan dan kesehatan, melakukan pertemuan bulanan dengan ketua kelompok, melakukan pertemuan bulanan dengan pelayanan kesehatan dan pendidikan di lokasi pelayanan terkait, melakukan pertemuan triwulan dan tiap semester dengan seluruh pelaksana kegiatan: UPPKH daerah, pendamping, pelayan kesehatan dan pendidikan. Pendamping sosial memegang peranan strategis, baik dalam mengelola kegiatan pendampingan maupun dalam mengelola administrasi yang dapat menunjang keberhasilan tujuan PKH (Pedoman PKH, 2009).

Agar Program Keluarga Harapan ini menjadi efektif, maka sangat diperlukan perangkat pendukung berupa kelembagaan dan sumber daya manusia untuk melaksanakan program ini. Sumber daya manusia dalam hal ini pendamping PKH memegang peran penting, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam kegiatan instansi. Kesuksesan sebuah instansi dilihat dari sumber daya yang ada, atau dengan kata lain sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi public maupun *private*. Sumber daya manusia dalam organisasi adalah yang merancang, menghasilkan, dan meneruskan pelayanan-pelayanan. Hal ini

menunjukkan bahwa tanpa sadar sebuah sumber daya organisasi tidak akan berjalan, karena sumber daya merupakan faktor penggerak dari sebuah organisasi. Organisasi/lembaga memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dilihat dari capaian kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai. Seorang pegawai dalam hal ini pendamping sosial PKH yang mempunyai kinerja tinggi akan berkontribusi besar bagi organisasi karena akan meningkatkan kualitas yang ada dalam organisasi/lembaga tersebut. dengan kinerja yang baik, pegawai berpeluang untuk promosi jabatan sesuai dengan kemampuannya. Hal ini juga bisa membuat iklim yang baik bagi lembaga agar pegawai lainnya merasa terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Wirawan (2012:5) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

PKH di Kabupaten Kebumen ada sejak tahun 2014 dengan jumlah seluruh pendamping 113, tahun 2020 pendamping sosial PKH di Kabupaten Kebumen sebanyak 245 pendamping sosial, 3 koordinator kabupaten, serta 3 supervisor yang berasal dari latar belakang yang berbeda dan melalui seleksi yang cukup panjang. Peran penting Pendamping Sosial PKH di Kabupaten Kebumen menjadi tolak ukur keberhasilan dalam mengurangi angka kemiskinan yang dihadapi saat ini, sehingga Pendamping sosial PKH dituntut harus bekerja secara produktif, efektif, dan efisien sebagai peksos yang profesional. Bekerja sebagai Pendamping Sosial PKH bukanlah pekerjaan yang mudah dijalankan karena bekerja secara langsung berhadapan dengan

masyarakat di lapangan, dimana tentunya akan banyak bertemu dengan berbagai macam orang yang mempunyai karakteristik yang berbedah-beda, sehingga sebagai Pendamping sosial PKH harus dituntut mampu beradaptasi dengan berbagai macam karakter orang yang di jumpai dilapangan, khususnya penerima bantuan sosial atau

Pendamping sebagai aparatur negara kreatif harus menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Berdasarkan kondisi dilapangan terdapat adanya permasalahan disiplin kerja pendamping yang masih kurang, dimana masih ada ditemukannya pendamping yang tidak melaksanakan tugas nya seperti ketidakhadiran pada saat pertemuan dengan KPM. Permasalahan ini jelas bahwa motivasi kerja pendamping sangat perlu untuk ditingkatkan lagi agar kinerja pendamping secara keseluruhan menjadi lebih baik lagi. Adapun hal lain menyebabkan kinerja pendamping menjadi menurun diantaranya adalah disiplin kerja pendamping yang belum tergerak dari dalam dirinya sendiri, komitmen yang kurang terhadap pekerjaan, serta kemampuan dirinya dalam mendampingi belum maksimal. Padahal keberhasilan PKH dipengaruhi oleh peran pendamping didalamnya. Pendamping merupakan pihak kunci utama yang menjembatani para penerima manfaat dengan pihak-pihak lain yang terlibat di tingkat Kecamatan maupun dengan program di tingkat Kabupaten/Kota.

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial Hasibuan (2013: 23). Berdasarkan wawancara



peneliti pada tanggal 11 Februari 2020 pukul 11:30 bersama salah satu koordinator PKH Kebumen yakni bapak Sunarto menyatakan bahwa masih adanya pendamping yang menjalankan tugasnya hanya menjadikan formalitas saja, yang semestinya menjadi pendamping PKH seperti ini harus bekerja maksimal karena terjun langsung ke lapangan dan berhadapan langsung dengan para penerima KPM. Hal ini terbukti dengan masih ada pendamping tidak hadir di pertemuan kelompok. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong semangat kerja, gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, serta dapat menunjukkan kinerja karyawan yang baik. Agung (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa “semakin tinggi disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kualitas pelayanan...”. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Wijaya (2013) bahwa “disiplin pegawai sangat dibutuhkan oleh semua instansi, terutama instansi yang berhubungan langsung dengan pelayanan terhadap masyarakat. Karena apabila pegawai tidak disiplin dalam bekerja maka suatu tujuan organisasi tersebut tidak akan tercapai dengan baik”.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. pendamping yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang pendamping yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada pendamping merupakan gejala yang kurang

menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial.

Motivasi sebagian besar pendamping sosial PKH di Kabupaten Kebumen cukup baik, Masih ada beberapa pendamping yang kurang disiplin karena motivasi utamanya adalah uang/gaji. Pendamping yang kurang disiplin ini mengakibatkan tidak adanya motivasi untuk mengembangkan KPM, kurang mengerti sebenarnya apa tugas dan kewajibannya, ada pendamping yang benar-benar santai dalam melaksanakan tugasnya.

Komitmen pendamping PKH Kabupaten Kebumen juga masih sangat perlu ditingkatkan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan secara maksimal, masih banyak pendamping yang belum mampu memaksimalkan kinerjanya, kontribusi bekerja dalam tim masih kurang, sehingga sehingga pendamping PKH di Kabupaten Kebumen masih belum menunjukkan kinerja yang maksimal, dan secara langsung turut mempengaruhi komitmen organisasi yang telah diterapkan.

Faktor selanjutnya yakni *Self Efficacy*. *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, hal ini dibuktikan dengan penelitian Erez dan Judge (2001). Menurut Strauss dan Sayles (1990, dalam Wibowo, 2002), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi dini, dimana *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan mengurangi kepuasan kerjanya, tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, mempunyai semangat kerja yang rendah, sering bosan, emosi tidak stabil. Berdasarkan keadaan terjadi pada pendamping sosial PKH

Kabupaten Kebumen adalah masih ada yang belum sadar dan mengerti akan tugas sebagai pendamping sosial itu seperti apa, belum menguasai tentang PKH seperti apa. Kepedulian dalam melayani KPM masih kurang,

Penelitian dari Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman  $\beta = 0,046$ . Kontribusi motivasi untuk menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 0,002. Kemudian penelitian ini sejalan dengan penelitian Risqi Amandawati (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbanding terbalik dengan penelitian dari Neni Triastuti & Fahmi Sulaiman bahwasannya secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan. Variabel motivasi  $t$  hitung  $1,738 < t$  tabel  $2,014$  dan signifikan  $0,089 > 0,05$ .

Kemudian penelitian dari Annisa Pratiwi (2014) yakni tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan  $0,199$  (lebih besar dari  $0,05$ ). Penelitian ini tidak sejalan dengan Margo Sukmo Hutomo (2017) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga dengan koefisien regresi sebesar  $7.569$  dan berpengaruh sebesar  $0,673$  atau  $67,3$  persen.

Selanjutnya penelitian dari Siti Asih Nadhiroh (2010) yang berjudul Pengaruh Kompleksitas Tugas, orientasi tujuan, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Auditor

pembuatan *audit judgment* menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam pembuatan *audit judgment*. Penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Afrilia Fitri Anggraeni (2015) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa yang menyatakan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja individual karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, variabel independen secara parsial masing-masing memengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikasinya *self efficacy* sebesar 0,005.

Penelitian yang selanjutnya adalah menurut Hendrawan Qonit Mekta (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Adrianus Adhi Nugroho (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yang menyatakan bahwasannya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian diatas terdapat perbedaan hasil variabel motivasi kerja, disiplin kerja, *self efficacy*, dan komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian yang pertama dan kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan. Sedangkan penelitian yang ke tiga menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja. Selanjutnya juga terdapat perbedaan hasil penelitian variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Penelitian yang pertama menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai/karyawan, kemudian penelitian yang kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. kemudian yang selanjutnya adalah hasil penelitian dari variabel *self efficacy*, dimana hasil yang pertama menyatakan bahwasannya *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang selanjutnya menyatakan bahwasannya *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lalu yang terakhir adalah perbedaan penelitian dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk penelitian yang pertama menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang berikutnya menyatakan bahwasannya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kinerja pegawai, dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat masalah-masalah, permasalahan tersebut di identifikasikan sebagai berikut:

1. Selama lima tahun terakhir Kabupaten Kebumen menduduki tiga besar dalam daftar Kabupaten termiskin di Jawa Tengah.
2. Program unggulan kementerian sosial dalam rangka mengurangi angka kemiskinan di Kabupaten Kebumen belum menunjukkan hasil yang signifikan.

3. Pendamping PKH yang harusnya mempunyai peran penting dalam program, kinerjanya masih belum optimal.
4. Masih ada pendamping yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
5. Motivasi dari pendamping PKH, masih belum 100% dilandasi oleh jiwa sosial.
6. Komitmen, rasa tanggung jawab, serta kemampuan dalam menjalankan tugas masih belum optimal.

### **1.3 Cakupan Masalah**

Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu peneliti hanya mengambil empat variabel yang mempengaruhi kinerja pendamping PKH antara lain disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *self efficacy*. Responden yang diambil oleh peneliti adalah pendamping PKH Kabupaten Kebumen namun hanya 152 dari 245 pendamping yang ada.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah pokok sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pekerja sosial pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja sosial pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen?

3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja sosial pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen?
4. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pekerja sosial pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen?
5. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisai dan *self efficacy* terhadap kinerja pekerja sosial pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pekerja sosial pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja kerja terhadap kinerja pekerja sosial pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja sosial pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pekerja sosial pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisai dan *self efficacy* terhadap kinerja pekerja sosial pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik bagi pihak peneliti maupun bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan. Secara lebih rinci, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
  - a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian yang lebih lanjut mengenai kinerja pendamping sosial Program Keluarga Harapan yang ditinjau dari disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan *self efficacy*.
  - b. Bagi penulis, diharapkan dapat menerapkan teori-teori yang telah dipelajari di masa perkuliahan serta terjun langsung ke lapangan dan lingkungan masyarakat.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi penulis, dapat mengetahui bagaimana sebenarnya kinerja para pendamping PKH dalam rangka mengurangi angka kemiskinan.
  - b. Bagi Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi saran serta masukan agar program ini mencapai tujuan yang diinginkan.
  - c. Bagi para pendamping PKH Kabupaten Kebumen, diharapkan memberikan informasi para pendamping akan pentingnya kinerja yang baik.



- d. Bagi perguruan tinggi, menambah pustaka bagi akademika Universitas Negeri Semarang yang diharapkan mampu meningkatkan wawasan dan pengetahuan mahasiswa.

### **1.7 Orisinilitas Penelitian**

Orisinalitas penelitian ini terletak pada tempat serta variabel yang pernah dilakukan sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya, yang meneliti pada dinas sosial khususnya terhadap pendamping PKH nya, belum ada yang menggunakan 4 yang sama yakni, disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, serta *self efficacy*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Maria Hartiningsih (2017) Pengaruh Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada badan keuangan dan asset daerah kabupaten sleman) Pada penelitian ini ada dua variabel dependen yang sama dan tempat objek penelitian berbeda.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori Utama (Grand Theory)**

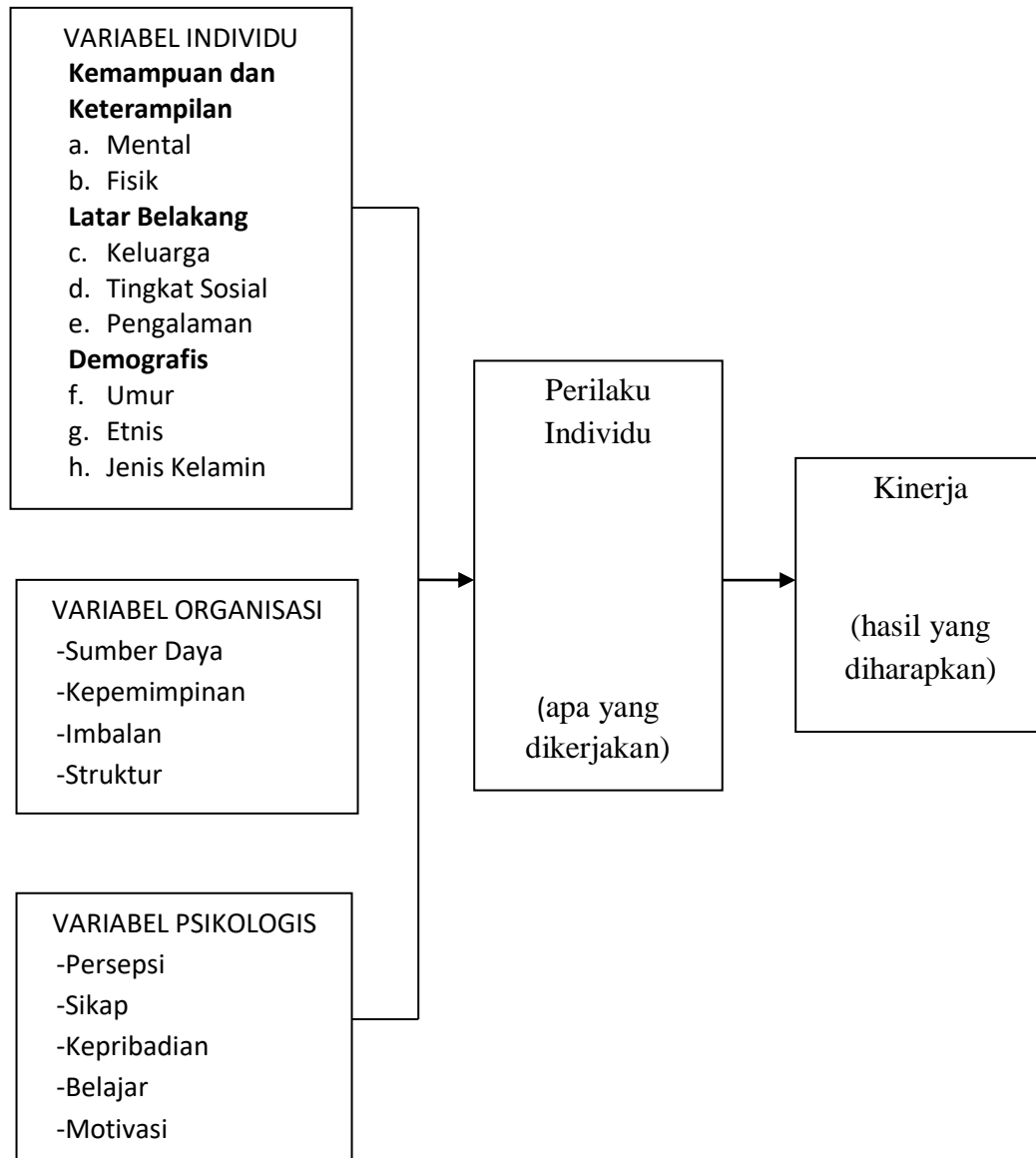
##### **2.1.1 Teori Kinerja**

Teori perilaku dan kinerja dikemukakan oleh Gibson dalam bukunya yang berjudul *Organizations Behavior, Structure, Processes*. Dalam bukunya, Gibson menjelaskan tentang pengaruh perilaku individu yang berhubungan dengan kinerja. Perilaku yang berpengaruh terhadap kinerja berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran jabatan atau tugas (Gibson dalam Ilyas, 2002).

Gibson menyampaikan model teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Terdapat tiga variabel yang ada didalam teori kinerja yaitu variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Menurut Gibson (1977) determinan kinerja individu dalam organisasi dibagi atas tiga kelompok yaitu : (1) Variabel individu. Variabel individu digolongkan atas kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga dan demografi. Kemampuan merupakan sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Keterampilan merupakan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. (2) Variabel Psikologis. Variabel Psikologis digolongkan atas persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. (3) Variabel

Organisasi. Variabel Organisasi digolongkan atas sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

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



**Gambar 2.1 Skema Teori Perilaku dan Kinerja dari Gibson.**

Sumber: Ilyas (2002)

Teori kinerja dari Gibson dijadikan sebagai dasar dalam penelitian ini karena model teori tersebut sudah mencakup variabel yang ada dalam penelitian ini, baik variabel dependen maupun independen dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut diantaranya adalah kinerja pegawai (Y), disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), komitmen organisasi (X3), *Self Efficacy* (X4).

Variabel psikologis dalam diagram skematis teori perilaku dan kinerja dari Gibson ini terwakili oleh variabel disiplin kerja yang termasuk sub variabel sikap, atau dengan kata lain disiplin kerja merupakan turunan dari variabel psikologis. Karena berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh (Edy Sutrisno, 2009:86) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai/karyawan terhadap peraturan. Berdasarkan definisi tersebut sudah jelas bahwasannya disiplin kerja merupakan suatu sikap, sikap disiplin kerja ini lah yang harus dimiliki seorang pegawai/karyawan, dalam hal ini adalah pekerja sosial /pendamping PKH. Disiplin Kerja pegawai yang baik, maka akan semakin taat dan patuh terhadap peraturan, juga akan bertanggung jawab semaksimal mungkin terhadap pekerjaannya, dengan demikian tentu kinerja seorang pegawai akan jauh lebih baik.

Kemudian yang selanjutnya adalah motivasi kerja. Motivasi termasuk juga ke dalam Variabel psikologis dalam diagram skematis teori perilaku dan kinerja dari Gibson, karena di dalam diagram skematis teori perilaku kinerja dari Gibson, dalam variabel psikologis salah satunya adalah motivasi. Motivasi kerja itu sendiri merupakan suatu proses psikologis energi seseorang pegawai/karyawan yang mana

dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku seseorang itu sendiri dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri seorang karyawan/pegawai terhadap suatu pekerjaan, tentu hal ini dapat meningkatkan kinerjanya. Besar kecilnya motivasi kerja dalam diri seorang pegawai, menentukan cepat lambatnya kinerjanya.

Selanjutnya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi ini masuk ke dalam sub variabel sikap dalam diagram skematis teori perilaku dan kinerja dari Gibson, karena dari beberapa pengertian tentang komitmen organisasi itu sendiri peneliti mengambil kesimpulan bahwasannya komitmen organisasi ialah merupakan sikap/perilaku yang merefleksikan loyalitas karyawan/pegawai. Sikap dalam komitmen organisasi itu sendiri ditunjukkan dalam bentuk penerimaan dan keyakinan yang kuat, juga dorongan yang kuat. Pegawai/karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi tentu dalam berkinerja akan jauh lebih baik, hal ini dengan melihat perilaku pegawai/karyawan itu sendiri.

Variabel independen yang terakhir adalah *Self Efficacy*. *Self Efficacy* merupakan turunan dari variabel individu kemampuan dan keterampilan dalam diagram skematis teori perilaku dan kinerja dari Gibson, karena *Self Efficacy* itu sendiri mengacu pada pengertian Robi Joko Santoso (2012) bahwa *Self Efficacy* merupakan hubungan dari proses kognitif yang berupa keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas tertentu. *Self efficacy* berkaitan dengan penilaian individu pada dirinya sendiri tentang kemampuan serta potensi-potensi yang dimilikinya untuk kemudian dipadukan menjadi tindakan khusus dalam menghadapi tugas tertentu. Gist

(1987) dengan merujuk pendapat Bandura, Adam, Hardy dan Howells, menyebutkan bahwa *self efficacy* timbul dari perubahan bertahap pada kognitif yang kompleks, sosial, linguistik, dan/atau keahlian fisik melalui pengalaman. Individu-individu nampak mempertimbangkan, menggabungkan, dan menilai informasi berkaitan dengan kemampuan mereka kemudian memutuskan berbagai pilihan dan usaha yang sesuai. *Self Efficacy* disini berarti adalah suatu sikap kepercayaan diri.

Berdasarkan diagram skematis teori kinerja dari Gibson, kinerja dari pegawai/karyawan dalam hal ini adalah kinerja dari pendamping PKH merupakan hasil dari perilaku individu yang diraih, dipengaruhi oleh sikap disiplin pegawai yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi, komitmen organisasi yang tinggi, dan *self efficacy* yang tinggi pula.

### **2.1.2 Definisi Kinerja**

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance*. Beberapa memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi. Seseorang yang memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kerjanya dan sebaliknya.

Menurut Armstrong dan Baron (1998) dalam buku Wibowo (2007:7) mendefinisikan bahwa “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.”

Pendapat lain dikemukakan oleh Suntoro (1992:12) dalam Edy Sutrisno (2017) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau

kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil akhir seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan porsi nya dalam melaksanakan tugas organisasi maupun perusahaan selama periode tertentu yang dapat diukur berdasarkan ukuran yang berlaku.

### **2.1.3 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi banyak pihak, terutama bagi individu itu sendiri. Berikut adalah berbagai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut para ahli.

Mathis dan Jackson (2006:378) dalam (Fenti Ariwinda 2015) ”Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut 1) Kuantitas dari hasil, 2) Kualitas dari Hasil, 3) Ketepatan Waktu dari hasil, 4) Kehadiran, 5) Kemampuan Bekerjasama.

Sedangkan menurut (Siti Noor Hidayati Heriyanto, 2016:67) Indikator disiplin kerja meliputi: mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tingkat absensi.

Faktor-faktor yang dijadikan ukuran kinerja menurut pendapat Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51) adalah: “faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi

(*motivation*) yang dirumuskan sebagai berikut:  $\text{Human performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$ ". Kedua faktor ini merupakan prasyarat dari ukuran kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sebagai tanggungjawab terhadap tugas-tugasnya. Selanjutnya Mitchell dalam Sedarmayati (2001:51) mengemukakan mengenai pengukuran kinerja berdasarkan pada aspek-aspek kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja.
2. Ketepatan Waktu.
3. Inisiatif.
4. Kemampuan.
5. Komunikasi.

Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Gibson dalam Sri Suranta (2002: 27) adalah: (a) Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja; (b) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari: jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan; (c) Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja; (d) Kerja sama yaitu kemampuan bekerja sama.

Penelitian mengukur kinerja pegawai menggunakan indikator menurut Gibson karena indikator-indikator tersebut dianggap mewakili dalam mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini, yakni (a) Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja; (b) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari: jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan; (c) Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja; (d) Kerja sama yaitu kemampuan bekerja sama.



#### **2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Armstrong dalam Nuraini (2013:151), kinerja tidak terjadi dengan sendirinya, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Adapun faktor tersebut adalah:

1. Faktor individu

Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan sebagainya.

2. Faktor kepemimpinan

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan.

3. Faktor rekan kerja Faktor rekan kerja berkaitan dengan kualitas dan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. Faktor sistem

Faktor sistem berkaitan dengan sistem atau metode terjadinya fasilitas yang ada.

5. Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Menurut Simnajuntak (2005) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal

yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sementara itu faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2002:67) dalam (Muhamad Hendrico:2014) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan Motivasi (*motivation*), yakni:

#### **1. Faktor kemampuan**

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata –rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari –hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### **2. Faktor motivasi**

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

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang paling mendominasi adalah faktor individu yang merupakan faktor kemampuan dan keterampilan serta motivasi, faktor ini berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawannya.

### **2.1.5 Penilaian Kinerja**

Penilaian terhadap kinerja mempunyai tujuan untuk *me-reward* kinerja sebelumnya (*to reward past performance*) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang (*to motivate future performance improvement*) (Gomes, 1995:135) dalam (Diana Sulianti:2009). Informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan, dan penempatan pada tugas-tugas tertentu. Penilaian kerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu Wibowo (2007:188).

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu penilaian terhadap pekerja pada periode waktu tertentu, mempunyai tujuan *me-reward* kinerja sebelumnya dan memotivasi kinerja selanjutnya.

## **2.2 Kajian Variabel Disiplin Kinerja**

### **2.2.1 Definisi Disiplin Kinerja**

Pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau perusahaan dan sebagainya. Kepegawaian adalah sifat-sifat mengenai pegawai yakni segala sesuatu yang mengenai pegawai. Sumber daya manusia yang disebut disini salah satunya adalah Pegawai Sosial yaitu pendamping sosial PKH yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas lainnya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai/karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. (Edy Sutrisno, 2009:86). Singodimejo (2002) dalam (Edy Sutrisno 2009) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan.

Menurut Prajudi Atmosudirjo dalam I.G.Wursanto (1995;146) dalam (Hepiana Nuria Fransiska 2012) :“Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai ( I.G.Wursanto, 1995 : 146 ).

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:193) dalam Arum Samudraning Islami (2019) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma –norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian diatas, apat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang taat dan patuh seorang pegawai serta tanggung jawab terhadap semua ketentuan dan peraturan yang berlaku dimana isiplin kerja mempunyai pengaruh positif bagi pegawai. Pegawai yang mempunyai kinerja yang

baik akan maksimal dalam bekerjadan dapat mempercepat pencapaian tujuan yang ingin dicapai, sedangkan disiplin kerja yang kurang baik akan memperlambat tujuan apa yang ingin dicapai.

### **2.2.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2015) dalam Heni Rusdianti (2013) indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yakni: 1) Tanggung jawab, 2) Prakarsa, 3) Kerjasama, 4) Ketaatan. Sedangkan menurut Alfred R. Lateiner dalam Imam Soejono (1983:72), umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator yaitu :

#### **1. Disiplin waktu**

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

#### **2. Disiplin Peraturan dan Berpakain**

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

### 3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Lain halnya menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

#### 1. Taat terhadap aturan waktu

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

#### 2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

#### 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

#### 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

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

Adapun indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator disiplin kerja menurut Menurut Alfred R. Lateiner karena dianggap mendukung dalam penelitian ini , yakni: disiplin waktu, disiplin peraturan dan berpakaian serta disiplin tanggungjawab kerja.

### **2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri (*self-dicipline*) dan disiplin kelompok.

#### **1. Disiplin diri**

Disiplin diri menurut Jasin (1989) dalam (Avin Fadila Helmi:1996) merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggungjawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru atau pimpinan. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggungjawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti karyawan sanggup melaksanakan tugasnya. Ketidakdisiplinan dalam

satu bidang kerja, akan menghambat bidang kerja lain. Dapat disimpulkan bahwa ada beberapa manfaat yang dapat dipetik jika karyawan mempunyai disiplin diri yaitu

1. Disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan

Jika harapan terpenuhi, karyawan akan mendapat reward (penghargaan) apakah itu dalam bentuk prestasi atau kompetisi lainnya.

2. Melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain. Jika orang lain merasa dihargai, akan tumbuh penghargaan serupa dari orang lain pada dirinya. Hal ini semakin memperkuat kepercayaan diri.

3. Penghargaan terhadap kemampuan diri.

Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika karyawan mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya ia mampu mengaktualisasikan kemampuan dirinya. Hal itu berarti ia memberikan penghargaan pada potensi dan kemampuan yang melekat pada dirinya.

**2. Disiplin kelompok**

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggungjawabnya. Andaikan satu di antara sekian ribu karyawan bekerja tidak sungguh-sungguh, akan mengganggu mekanisme kerja yang lain.

**2.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2011:827) dalam Wibowo (2009) , terdapat 3 (tiga) konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas (*hot stove rule*),



tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

### **1. Aturan tungku panas**

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas :

- Membakar dengan segera
- Harus dilaksanakan segera
- Memberi peringatan
- Memberikan hukuman yang konsisten
- Membakar tanpa membeda-bedakan

### **2. Tindakan Disiplin Progresif**

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang, mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman yang dianjurkan

untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran yang membutuhkan yaitu pertama suatu peringatan lisan, kedua suatu peringatan tertulis dan ketiga terminasi.

### **3. Tindakan Disiplin Positif**

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa karyawan harus memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka, dan persyaratan pekerjaan. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah komunikasi, persyaratan pekerjaan dan peraturan kepada para karyawan.

## **2.3 Kajian Variabel Motivasi Kerja**

### **2.3.1 Definisi Motivasi Kerja**

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan besarnya intensitas kekuatan dari dalam seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana motivasinya (Suparno 2014:18).

Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2001:205) dalam buku Manajemen Kinerja Edisi Kelima menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Adapun Siagian (1995) dalam (Edy Sutrisno 2009:110) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan, dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

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

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003:190) dalam buku Manajemen Kinerja Edisi Kelima berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy dibelakang 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.

Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsure membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

### 2.3.2 Teori Motivasi

Kreitner dan Kinicki (2003:202) dalam (Wibowo 2007) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

#### 1. Needs (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku.

#### 2. Job Design (Desain Pekerjaan)

Job design adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah *scientific management*, *job enlargement*, *job rotation*, dan *job enrichment*. *Scientific management* dikembangkan Frederic Taylor dengan menggunakan *time and task study* untuk mempertimbangkan cara yang paling efisien dan aman untuk melakukan pekerjaan. Sebagai konsekuensinya pekerjaan menjadi spesialisasi dan terstandar.

#### 3. Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respons bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Sedangkan konsekuensi kepuasan kerja ditunjukkan oleh korelasinya dengan motivasi, partisipasi kerja, *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasional, ketidakhadiran, pergantian, perasaan stress, dan kinerja.

#### 4. ***Equity* (Keadilan)**

*Equity theory* adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran social, atau hubungan member dan menerima. Terdapat beberapa pelajaran yang dapat diperoleh dari teori ini salah satunya yakni menekankan perlunya bagi manajer untuk memberikan perhatian pada persepsi pekerja tentang apa yang jujur dan adil.

#### 5. ***Expectation* (Harapan)**

*Expectancy theory* berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara menghasilkan manfaat yang dihargai.

#### 6. ***Goal Setting* (Penetapan Tujuan)**

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan tujuan atau objek dari suatu tindakan.

Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses (Edy Sutrisno 2009:121).

##### 1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Jadi, pada dasarnya, teori ini mengungkapkan bahwa seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

##### 2. Teori Motivasi Proses

Teori ini merupakan proses sebab akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya. Hasil yang dicapai tercermin dalam

bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Jadi, teori ini berlawanan dengan teori kepuasan, teori ini lebih memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi, hasil apa yang dicapai hari ini adalah apa yang dilakukan seseorang kemarin.

### **2.3.3 Indikator Motivasi**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut Sagir dalam Siswanto (2005, hal. 122-124) dalam Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis adalah :

- Kinerja
- Penghargaan
- Tantangan
- Tanggung Jawab
- Pengembangan
- Keterlibatan
- Kesempatan

Sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) dalam (Nur Abib Asriyanto:2008) . Terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang

mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

#### **2.3.4 Membangun Motivasi**

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Menurut (Wibowo:2007) beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi diantaranya:

1. Menilai Sikap
2. Jadi Atasan yang Baik
3. Memperbaiki Komunikasi

Menurut (Arwan Mulyana:2013) Dalam suatu organisasi formal, memotivasi merupakan tugas seorang pimpinan untuk merubah pola pikir dan membuat karyawan melakukan apa yang harus dilakukan. Pimpinan dapat memotivasi karyawan dengan berbagai cara, seperti:

1. Menginspirasi
2. Mendorong
3. Mendesak

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa membangun motivasi kerja terhadap pegawai itu sangat penting demi terciptanya tujuan yang ingin dicapai.



## **2.4 Kajian Variabel Komitmen Organisasi**

### **2.4.1 Definisi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. (Robert L Mathis & John H Jackson 2001:99)

Wibowo (2007:430) Komitmen diartikan sebagai ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen sering mencerminkan keyakinan pekerja/pegawai dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intense melanjutkan bekerja disana.

Lain halnya dengan Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012:182) dalam Wibowo (2007:430) yang memberikan pengertian bahwa komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Dari definisi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah sikap, perasaan, dan perilaku individu/pegawai untuk mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari suatu lembaga, terlibat dalam proses kegiatannya, tetap ada didalamnya, dan loyal terhadap lembaga tersebut dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2.4.2 Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Michaels (2003) dalam Setiawan (2011) ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut :

- a) Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaan, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
  - b) Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerja, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerja, memperlakukan teman kerja sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
  - c) Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemen, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasi tersebut memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.
- Dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri individu/pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang baik adalah merasa ada, menjadi bagian, dan jiwanya terdapat

dalamnya. Tak hanya itu, individu/pegawai juga punya komitmen baik antara sesama, terhadap pekerjaan, ataupun dengan lembaga itu sendiri.

### **2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dapat menggambarkan keinginan karyawan untuk ikut berperan serta dalam mencapai tujuan perusahaan dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Menurut Mowday et al (1983) komitmen organisasi dapat diukur menggunakan empat indikator yang sudah dikembangkan sebagai berikut:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota, karyawan bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja, adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
3. Penerimaan nilai organisasi, karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
4. Penerimaan tujuan organisasi, keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

Senada dengan Robbins and Judge (2011:111) dalam (Zahra Ayuni:2010) yang menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur komitmen organisasi adalah:

**a. *Affective commitment***

*Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. *Affective commitment* memiliki indikator sebagai berikut :

1. Memahami dan meyakini tujuan perusahaan
2. Menerima norma-norma yang berlaku
3. Mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku
4. Bekerja secara rutin dan full day
5. Mengerjakan tugas yang diberikan
6. Menempatkan prioritas perusahaan diatas kepentingan pribadi

**b. *Continuance commitment***

*Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Indikator untuk *continuance commitment* adalah sebagai berikut :

1. Melindungi aset-aset perusahaan.
2. Merasa merugi jika meninggalkan karena investasi yang telah diberikan kepada perusahaan.
3. Mendapatkan keuntungan lebih jika tetap tinggal dengan perusahaan.

**c. *Normative commitment***

*Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus dalam organisasi tersebut. Indikator pada dimensi *normative commitment* adalah sebagai berikut :

- a. Kesetiaan dan rasa patuh.
- b. Melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi.
- c. Merasa wajib membantu organisasi atas kesempatan yang telah diberikan.
- d. Lamanya masa kerja pada perusahaan sebelumnya.

Dalam penelitian menggunakan indikator Menurut Robbins and Judge (2011:111) yakni *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment* untuk mengukur komitmen organisasi pada pegawai social pendamping PKH Kabupaten Kebumen.

## **2.5 Kajian Variabel *Self Efficacy***

### **2.5.1 Definisi *Self Efficacy***

Menurut Suprihono Setyawan (2017:99) *Self-efficacy* merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing – masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya. *Self-efficacy* merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung.

Sedangkan menurut Bandura (1994) dalam (Suprihono Setyawan:201) *Self Efficacy* merupakan kepercayaan seseorang mengenai kemampuannya untuk mengatur dan memutuskan tindakan tertentu yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil tertentu.

Selaras dengan pendapat diatas, Baron dan Byrne (2004) dalam jurnal riset bisnis dan manajemen (2014:2) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Jadi disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah suatu kepercayaan yang ada didalam individu untuk melakukan tugas dan mencapai tujuannya, optimism sangat berperan penting dalam *self efficacy*. Seseorang yang memiliki cirri *self efficacy* yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan sebaliknya seseorang dengan *self efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

### **2.5.2 Indikator Self Efficacy**

Banduradalam Lunenburg (2011:1) dalam (Ismail Yusuf: 2018) menyatakan bahwa self-efficacy dibedakan atas tiga dimensi, dimensi tersebut adalah:

**1. *Magnitude (Tingkat)***

Dimensi ini mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang dipersepsikan berbeda oleh masing-masing individu. Sebagian menganggap masalah itu sulit, namun sebagian lain menganggap masalah itu mudah untuk dilakukan. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, hingga tugas-tugas yang paling sulit.

**2. *Generality (Keluasan)***

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.

**3. *Strength (Kekuatan)***

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat dalam meningkatkan usahanya meskipun dihadapi dengan pengalaman yang memperlemahnya.

Menurut Pepe (2010) dalam Maghfiroh (2014) dalam Jurnal Ilmu Manajemen self efficacy dapat diukur melalui 3 indikator yaitu, kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan, kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha, dan keyakinan untuk melaksanakan tugas.

Sedangkan menurut Chasanah (2008) dalam Jurnal Ilmu Manajemen indikator dari self efficacy yaitu, perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Dalam penelitian ini menggunakan 3 indikator yaitu, kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan, kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha, dan keyakinan untuk melaksanakan tugas.

## 2.6 Kajian Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	HENRY HARTANTI, SP. 2018	Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Bantul	Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bantul, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,279 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ ; (2) terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bantul, dibuktikan dengan koefisien regresi 0,268 dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ ; dan (3) terdapat pengaruh positif pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bantul, dibuktikan dengan koefisien regresi 0,333 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ .



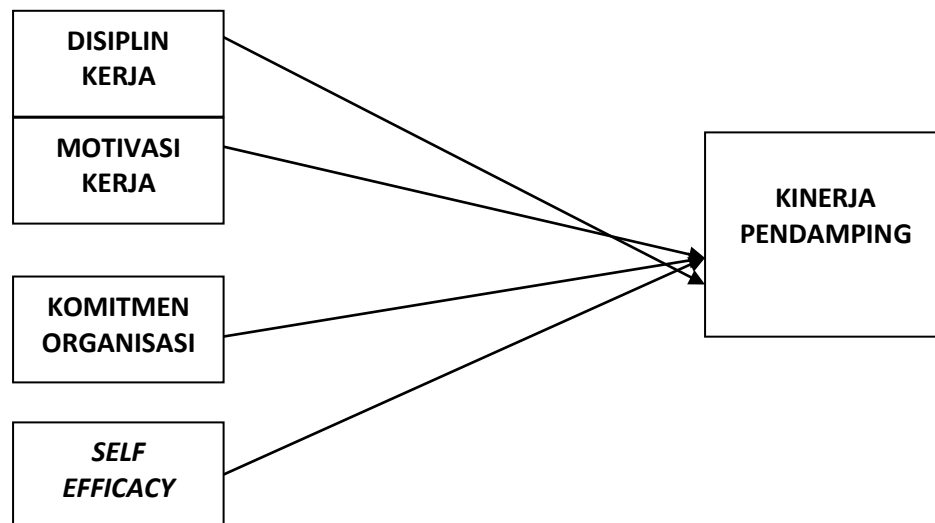
2.	Yeti Indrawati, 2014	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)	bahwa terdapat pengaruh signifikan dari <i>self esteem</i> terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang signifikan dari <i>self efficacy</i> terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang signifikan dari <i>self efficacy</i> terhadap kinerja perawat, pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, dan pengaruh yang tidak signifikan dari <i>self esteem</i> terhadap kinerja perawat.
3.	Yuyun Rachmayunia wati, 2018.	Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pendamping PKH Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya	kecerdasan sosial, motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja pekerja secara positif. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima.
4.	Maria Hartiningsih, 2017.	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada badan keuangan dan asset daerah kabupaten sleman)	pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman, dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,383 (** $p < 0.001$ ). Kontribusi disiplin untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 14,2%; (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,338 (** $p < 0.01$ ). Kontribusi motivasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 10,8%; dan (3) disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,336 (** $p < 0.01$ ) dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel motivasi sebesar 0,280 (* $p < 0.05$ ). Kontribusi disiplin dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 21,4%.

5.	Annandhika Angga Mahennoko, 2011	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Demak	Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi memiliki kontribusi paling besar daripada nilai variabel motivasi. Angka koefisien determinasi 38,4% menunjukkan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai bidang keuangan. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan sebesar 61,6% dijelaskan variabel lain di luar model.
6	Siti Asih Nadhiroh, 2010	Pengaruh Kompleksitas Tugas, orientasi tujuan, dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Auditor Pembuatan <i>audit judgment</i>	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas self efficacy dan self esteem secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa Tahun 2015. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan taraf signifikansi di bawah 0.05. Variabel self efficacy dan self esteem berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja individual karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, variabel independen secara parsial masing-masing memengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikasinya di bawah 0.05. self efficacy dan taraf signifikansi sebesar 0.005 dan self esteem dan taraf signifikansi sebesar 0.001. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel self esteem. Hal ini dibuktikan oleh koefisien Beta dari self esteem yang lebih besar dibandingkan dengan self efficacy yaitu sebesar 0.338.

7.	Adrianus Adhi Nugroho, 2017	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 2) Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 3) Motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
8.	Sri Langgeng Ratnasari, dkk. 2019	The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation	that work discipline and compensation affect the employees' performance, but the leadership style does not have an impact. The Policy implications suggest the chairman to set-up leadership style appropriate to the employees' situation, and compensation should be enhanced, awards and penalties apply to increase employees' discipline and welfare.
9.	Gandhi Sutjahjo, dkk. 2019	Impact of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Job Satisfaction in Digital Era	There are significant and positive impacts, directly all dependent variables on the independent variables, this research found an indirect impact between organizational commitment on employee performance through job satisfaction, organizational culture impact on performance through job satisfaction, data analysis provides a direct effect of variable Organizational culture towards employees through job satisfaction.
10.	Mapparenta , 2017	The effect of competence, motivation and organizational culture on employee performance: the mediating role of organizational commitment	That the competence and organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment. Work motivation has a negative and insignificant effect on organizational commitment. Competence, organizational culture and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a negative and insignificant effect on employee performance. Organizational commitment as a mediating variable

			in explaining the effect of work motivation on employees performance, whereas in, explains the effect of competency and organizational culture on performance, organizational commitment is not proven.
--	--	--	---

## 2.7 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

## 2.8 Hipotesis Penelitian

- H1 : Adanya pengaruh antar disiplin kerja terhadap kinerja pekerja sosial pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen.
- H2 : Adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pekerja sosial pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen.
- H3 : Adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja sosial pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen.

- H4 : Adanya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pekerja sosial pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen.
- H5 : Adanya pengaruh secara bersama-sama antara disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pekerja sosial pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan dan Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. dengan analisis statistik inferensial hubungan kausalitas yang mencari pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*), teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data hasil penelitian menggunakan perhitungan statistik bantuan program *IBM SPSS 21*.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian studi deskriptif, yaitu mendeskripsikan atau menggambarkan suatu konsep, variabel atau objek tertentu secara lebih mendalam, baik menyangkut status, karakteristik, unsur, histori, variabel atau objek tersebut dibandingkan dengan standar atau norma yang berlaku, serta hubungannya dengan faktor-faktor lainnya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan self efficacy terhadap kinerja pendamping sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen secara parsial dan simultan.

#### **3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah Pendamping PKH di Kabupaten Kebumen yang berjumlah 245. Karakteristik populasinya adalah seluruh Pendamping PKH aktif Kabupaten Kebumen yang merupakan masyarakat asli kabupaten Kebumen.

Peneliti memilih Kabupaten Kebumen sebagai lokasi penelitian karena dalam lima tahun terakhir, Kabupaten Kebumen ini menduduki peringkat lima besar sebagai Kabupaten termiskin se Jawa Tengah, peneliti bermaksud melihat kemiskinan ini dari program pengentasan kemiskinannya yakni Program Keluarga Harapan, dan peneliti lebih fokus terhadap pendamping programnya. Masih ada bebrapa pendamping PKH yang belum bekerja sebagaimana mestinya, belum mengerti akan hak dan kewajibannya.

Dalam peneletian ini, tentunya tidak semua pendamping PKH Kabupaten Kebumen dilibatkan menjadi objek penelitian karena membutuhkan waktu serta biaya yang tidak sedikit. Dalam hal ini peneliti memutuskan bahwa penarikan sampel penelitian dilakukan dengan cara simple random sampling (simple acak sederhana) dimana pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk mengetahui berapa besar sampel yang mewakili populasi maka digunakan rumus slovin sebagai berikut:

Penentuan sampel menggunakan rumus dari Slovin (Sanusi, 2014:101):

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

$$n = \frac{245}{1+245.(0,05)^2}$$

$$n = \frac{245}{1+245.0,0025}$$

$$n = \frac{245}{1.61}$$

$$n = 152,17$$

152,17 dibulatkan menjadi 152 orang, jadi sampel yang digunakan sebanyak 152 responden.

Keterangan :

$N$  = ukuran populasi

$n$  = ukuran sampel

$\alpha$  = toleransi ketidakteelitian (dalam persen), merupakan persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

### **3.3 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2015:60). Berdasarkan pengertian tersebut maka variabel yang terdapat di dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu kinerja pendamping sosial Program Keluarga Harapan sebagai variabel terikat (*Dependent Variabel*). Disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan self efficacy sebagai variabel bebas (*Independent Variabel*). Definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

#### **3.3.1 Variabel Terikat (*Dependen Variable*)**

Kinerja Pegawai merupakan hasil akhir seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu yang dapat diukur berdasarkan ukuran yang berlaku. Variabel ini diukur dengan skala likert 5 poin menggunakan kuesioner dengan indikator indikator dari Gibson, yakni (a) Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja; (b) Kuantitas hasil pekerjaan,



dapat diukur dari: jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan; (c) Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja; (d) Kerja sama yaitu kemampuan bekerja sama.

### **3.3.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

#### **1. Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang taat dan patuh seorang pegawai serta tanggung jawab terhadap semua ketentuan dan peraturan yang berlaku dimana disiplin kerja mempunyai pengaruh positif bagi pegawai. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan maksimal dalam bekerja dan dapat mempercepat pencapaian tujuan yang ingin dicapai, sedangkan disiplin kerja yang kurang baik akan memperlambat tujuan apa yang ingin dicapai. Indikatornya adalah : disiplin waktu, disiplin peraturan dan berpakaian serta disiplin tanggungjawab kerja.

#### **2. Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsure membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Pada variabel ini diukur dengan menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Yakni menggunakan indikator Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*), Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*), Kebutuhan sosial (*Social-need*), Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*), Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*).

### **3. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi ialah sikap, perasaan, dan perilaku individu/pegawai untuk mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari suatu lembaga, terlibat dalam proses kegiatannya, tetap ada didalamnya, dan loyal terhadap lembaga tersebut dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini yakni *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*.

### **4. Self Efficacy**

*Self efficacy* adalah suatu kepercayaan yang ada didalam individu untuk melakukan tugas dan mencapai tujuannya, optimism sangat berperan penting dalam *self efficacy*. Indikator untuk mengukur *self efficacy* dalam penelitian ini yakni : kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan, kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha, dan keyakinan untuk melaksanakan tugas.

#### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan kuesioner cocok digunakan bila responden cukup besar tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2015).

Kuesioner dalam penelitian ini dibagikan kepada pendamping sosial Program Keluarga Harapan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan self efficacy yang berhubungan dengan pendamping sosial itu sendiri. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang telah disediakan jawabannya, sehingga responden hanya mengisi dengan tanda *checklist* (√) pada kolom yang telah disediakan. Adapun alternatif jawaban yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Untuk mengukur angket tersebut digunakan skala *Likert* dengan alternatif 5 (lima) pilihan jawaban. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi yang sangat positif sampai dengan sangat negatif yang berupa kata-kata. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor sebagai berikut; 1) Sangat setuju (SS) diberi skor 5; 2) Setuju (S) diberi skor 4; 3) Ragu-ragu (RR) diberi skor 3; 4) Tidak setuju (TS) diberi skor 2; 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Metode ini digunakan untuk mengungkap data tentang disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), komitmen organisasi (X3), *self efficacy* (X4) dan kinerja pendamping (Y).

Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup, dimana angket yang disajikan sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (√) pada kolom atau tempat yang sesuai. Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan rentang skor 1 sampai dengan 5, dengan kriteria pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran**

No	Alternatif Jawaban	Skor Pertanyaan	Skor Pertanyaan
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-Ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

(Sugiyono, 2016:135 diolah)

### 3.5 Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013:148) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Dengan skala likert, maka variable yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013:134).

Uji instrumen penelitian dilakukan sebelum angket diberikan kepada responden. Tujuannya untuk menghindari pertanyaan yang kurang jelas dan menghilangkan kata-kata yang susah dipahami, mempertimbangkan pengurangan item. Uji coba bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya instrumen penelitian. Analisis uji instrumen menggunakan program *SPSS 21*.

#### 3.5.1 Uji Validitas

Sebelum kuesioner dibagikan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian, maka dilakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan untuk mendeteksi

apakah angket atau kuisisioner sebagai alat ukur penelitian, telah benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebagai alat ukur, angket atau kuisisioner seharusnya mampu mengukur aspek-aspek substantif yang merupakan indikator dari sebuah kuisisioner penelitian. Kuisisioner sebagai alat ukur secara statistik dapat diuji validitasnya dengan menggunakan beberapa alat uji. Salah satu alat uji yang populer digunakan dalam validitas kuisisioner uji korelasi jawaban butir dan total butir pertanyaan

Pada penelitian ini uji validitas instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (*p value*) dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Sedangkan pengolahan validitas sata dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 21.

**Tabel 3.2**

**Hasil Uji Validitas Intrumen Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, dan Kinerja Pendamping.**

No	Variabel	No. Item	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Disiplin Kerja	Pertanyaan 1	0.344	0.438	
2		Pertanyaan 2	0.344	0.532	
3		Pertanyaan 3	0.344	0.283	Tidak Valid
4		Pertanyaan 4	0.344	0.321	Tidak Valid
5		Pertanyaan 5	0.344	0.342	Tidak Valid
6		Pertanyaan 6	0.344	0.552	
7		Pertanyaan 7	0.344	0.572	
8		Pertanyaan 8	0.344	0.598	
9		Pertanyaan 9	0.344	0.527	
10		Pertanyaan 10	0.344	0.613	
11		Pertanyaan 11	0.344	0.538	
12		Pertanyaan 12	0.344	0.629	
13		Pertanyaan 13	0.344	0.474	
14		Pertanyaan 14	0.344	0.681	
15		Pertanyaan 15	0.344	0.402	
16		Pertanyaan 16	0.344	0.534	

17		Pertanyaan 17	0.344	0.433	
18		Pertanyaan 18	0.344	0.408	
19		Pertanyaan 19	0.344	0.67	
20		Pertanyaan 20	0.344	0.327	Tidak Valid
21		Pertanyaan 21	0.344	0.342	Tidak Valid
22	Motivasi Kerja	Pertanyaan 22	0.344	0.6	
23		Pertanyaan 23	0.344	0.543	
24		Pertanyaan 24	0.344	0.367	
25		Pertanyaan 25	0.344	0.477	
26		Pertanyaan 26	0.344	0.388	
27		Pertanyaan 27	0.344	0.376	
28		Pertanyaan 28	0.344	0.587	
29		Pertanyaan 29	0.344	0.722	
30		Pertanyaan 30	0.344	0.546	
31		Pertanyaan 31	0.344	0.729	
32		Pertanyaan 32	0.344	0.694	
33		Pertanyaan 33	0.344	0.629	
34		Pertanyaan 34	0.344	0.368	
35		Pertanyaan 35	0.344	0.522	
36		Pertanyaan 36	0.344	0.506	
37		Pertanyaan 37	0.344	0.316	Tidak Valid
38		Pertanyaan 38	0.344	0.377	
39		Pertanyaan 39	0.344	0.366	
40		Pertanyaan 40	0.344	0.585	
41		Pertanyaan 41	0.344	0.469	
42		Pertanyaan 42	0.344	0.275	Tidak Valid
43		Pertanyaan 43	0.344	0.572	
44		Pertanyaan 44	0.344	0.63	
45		Pertanyaan 45	0.344	0.715	
46	Komitmen Organisasi	Pertanyaan 46	0.344	0.44	
47		Pertanyaan 47	0.344	0.715	
48		Pertanyaan 48	0.344	0.651	
49		Pertanyaan 49	0.344	0.828	
50		Pertanyaan 50	0.344	0.518	
51		Pertanyaan 51	0.344	0.393	
52		Pertanyaan 52	0.344	0.583	
53		Pertanyaan 53	0.344	0.503	
54		Pertanyaan 54	0.344	0.261	Tidak Valid

55		Pertanyaan 55	0.344	0.297	Tidak Valid
56		Pertanyaan 56	0.344	0.305	Tidak Valid
57		Pertanyaan 57	0.344	0.291	Tidak Valid
58		Pertanyaan 58	0.344	0.59	
59		Pertanyaan 59	0.344	0.438	
60	<i>Self Efficacy</i>	Pertanyaan 60	0.344	0.81	
61		Pertanyaan 61	0.344	0.787	
62		Pertanyaan 62	0.344	0.811	
63		Pertanyaan 63	0.344	0.807	
64		Pertanyaan 64	0.344	0.767	
65		Pertanyaan 65	0.344	0.728	
66		Pertanyaan 66	0.344	0.859	
67		Pertanyaan 67	0.344	0.866	
68		Pertanyaan 68	0.344	0.763	
69		Pertanyaan 69	0.344	0.77	
70		Pertanyaan 70	0.344	0.823	
71		Pertanyaan 71	0.344	0.603	
72		Pertanyaan 72	0.344	0.782	
73		Pertanyaan 73	0.344	0.83	
74		Pertanyaan 74	0.344	0.563	
75	Kinerja Pendamping	Pertanyaan 75	0.344	0.363	
76		Pertanyaan 76	0.344	0.489	
77		Pertanyaan 77	0.344	0.756	
78		Pertanyaan 78	0.344	0.674	
79		Pertanyaan 79	0.344	0.723	
80		Pertanyaan 80	0.344	0.769	
81		Pertanyaan 81	0.344	0.569	
82		Pertanyaan 82	0.344	0.589	
83		Pertanyaan 83	0.344	0.545	
84		Pertanyaan 84	0.344	0.637	
85		Pertanyaan 85	0.344	0.66	
86		Pertanyaan 86	0.344	0.758	
87		Pertanyaan 87	0.344	0.614	
88		Pertanyaan 88	0.344	0.638	
89		Pertanyaan 89	0.344	0.567	
90		Pertanyaan 90	0.344	0.704	
91		Pertanyaan 91	0.344	0.688	
92		Pertanyaan 92	0.344	0.747	

93		Pertanyaan 93	0.344	0.388	
94		Pertanyaan94	0.344	0.427	
95		Pertanyaan 95	0.344	0.526	
96		Pertanyaan 96	0.344	0.511	
97		Pertanyaan 97	0.344	0.74	
98		Pertanyaan 98	0.344	0.362	
99		Pertanyaan 99	0.344	0.368	
100		Pertanyaan 100	0.344	0.374	
101		Pertanyaan 101	0.344	0.713	

Sumber: Olah Data Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel di atas, pada variabel disiplin kerja (X1) terdapat 5 butir pernyataan tidak yang valid dan 16 pertanyaan valid, pada variabel motivasi kerja (X2) terdapat 2 butir pernyataan yang tidak valid dan 22 pertanyaan valid, pada variabel komitmen organisasi (X3) terdapat 4 butir pernyataan tidak valid dan 10 pertanyaan valid, pada variabel *self efficacy* (X4) terdapat 15 pertanyaan valid, pada variabel kinerja pendamping (Y) terdapat 27 pertanyaan valid. Setelah dilakukan penyesuaian dengan indikator, dari semua item pernyataan yang tidak valid terdapat pernyataan dalam variabel dilakukan uji ulang, kemudian peneliti peneliti memutuskan untuk tidak menggunakan pernyataan yang tidak valid dalam penelitian karena sudah ada pernyataan-pernyataan lain yang mewakili masing-masing indikator. Sehingga hanya 90 butir pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Sarjono (2015:35) menyatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi variable manifest dalam



mengukur konstruk latennya. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistic yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.70$  (Ghozali,2013:48).

**Tabel 3.3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Pendamping (Y)	0,91	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,76	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,86	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,73	0,70	Reliabel
Self Efficacy (X <sub>4</sub> )	0,77	0,70	Reliabel

Sumber: Olah data penelitian 2020

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, *self efficacy*, dan kinerja pendamping diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70. Instrumen yang memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 adalah reliabel sehingga apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama atau instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

### 3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas. Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah

dirumuskan dalam proposal (Sugiyono, 2013:333). Analisis data digunakan untuk mengolah data yang telah diperoleh melalui aturan-aturan tertentu yang sesuai dengan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan bantuan program aplikasi computer IBM SPSS 21.

### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013, 207-208). Penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan nilai rata-rata (*mean*), *standar deviasi*, *varian*, *maksimum*, *sum*, *range*, data dari setiap variabelnya. Langkah-langkah yang digunakan dalam menggunakan teknik analisis ini adalah : Mengumpulkan angket yang diisi oleh responden dan memeriksa kelengkapannya, menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor kuantitatif, membuat tabulasi data, menetapkan nilai maksimum, menetapkan nilai minimal, menetapkan rentang, menetapkan kelas interval.

Untuk menentukan kategori deskriptif variabel kinerja pendamping, dibuat dengan kategori perhitungan sebagai berikut:

1. Skor Tertinggi =  $27 \times 5$  = 135
2. Skor Terendah =  $135 \times 1$  = 135
3. Rentang =  $135 - 27$  = 108
4. Interval =  $108 : 5 = 21,6$  = 22

**Tabel 3.4.**  
**Jenjang Kriteria Variabel Kinerja Pendamping**

No	Interval	F	Presentase	Kriteria
1	115-135	67	44%	Sangat Tinggi
2	93-114	84	55,4%	Tinggi
3	71-92	1	0,7%	Cukup
4	49-70	0	0%	Rendah
5	27-48	0	0%	Sangat Rendah
<b>Jumlah</b>		152		114,34 Tinggi
<b>Rata-Rata</b>				
<b>Kriteria</b>				

Sumber: Olah data penelitian 2020

Untuk menentukan kategori deskriptif variabel disiplin kerja, dibuat dengan kategori perhitungan sebagai berikut:

1. Skor Tertinggi =  $14 \times 5$  = 70
2. Skor Terendah =  $14 \times 1$  = 14
3. Rentang =  $70 - 14$  = 56
4. Interval =  $56 : 5 = 11,2$  = 11

**Tabel 3.5.**  
**Jenjang Kriteria Variabel Disiplin Kerja**

No	Interval	F	Presentase	Kriteria
1	58-70	126	82,9%	Sangat Tinggi
2	42-57	26	17,2%	Tinggi
3	36-46	0	0	Cukup
4	25-35	0	0	Rendah
5	14-24	0	0	Sangat Rendah
<b>Jumlah</b>		152		62,85 Sangat Tinggi
<b>Rata-Rata</b>				
<b>Kriteria</b>				

Sumber: Olah data penelitian 2020

Untuk menentukan kategori deskriptif variabel motivasi kerja, dibuat dengan kategori perhitungan sebagai berikut:

1. Skor Tertinggi =  $22 \times 5$  = 110
2. Skor Terendah =  $22 \times 1$  = 22
3. Rentang =  $110 - 22$  = 88
4. Interval =  $88 : 5 = 17,6$  = 18

**Tabel 3.6.**  
**Jenjang Kriteria Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	Interval	F	Presentase	Kriteria
1	94-108	25	16,4%	Sangat Tinggi
2	76-93	106	69,7%	Tinggi
3	58-75	21	13,8%	Cukup
4	40-57	0	0%	Rendah
5	22-39	0	0%	Sangat Rendah
<b>Jumlah</b>		152		85,13 Tinggi
<b>Rata-Rata</b>				
<b>Kriteria</b>				

Sumber: Olah data penelitian 2020

Untuk menentukan kategori deskriptif variabel komitmen organisasi, di buat dengan kategori perhitungan sebagai berikut:

1. Skor Tertinggi =  $11 \times 5$  = 55
2. Skor Terendah =  $11 \times 1$  = 11
3. Rentang =  $22 - 11$  = 11
4. Interval =  $11 : 5$  = 2

**Tabel 3.7.**  
**Jenjang Kriteria Variabel Komitmen Organisasi (X3)**

No	Interval	F	Presentase	Kriteria
1	47-55	54	36,2%	Sangat Tinggi
2	38-46	94	61,8%	Tinggi
3	29-37	4	2,7%	Cukup
4	20-26	0	0%	Rendah
5	11-19	0	0%	Sangat Rendah
<b>Jumlah</b>		152		45,57 Tinggi
<b>Rata-Rata</b>				
<b>Kriteria</b>				

Sumber: Olah data penelitian 2020

Untuk menentukan kategori deskriptif variabel *self efficacy*, dibuat dengan kategori perhitungan sebagai berikut:

1. Skor Tertinggi =  $15 \times 5$  = 75
2. Skor Terendah =  $15 \times 1$  = 15
3. Rentang =  $75 - 15$  = 60
4. Interval =  $60 : 5$  = 12

**Tabel 3.8.**  
**Jenjang Kriteria Variabel Self Efficacy (X4)**

No	Interval	F	Presentase	Kriteria
1	63-75	55	36%	Sangat Tinggi
2	51-62	94	61,8%	Tinggi
3	39-50	3	2,1%	Cukup
4	27-38	0	0%	Rendah
5	15-26	0	0%	Sangat Rendah
<b>Jumlah</b>		152		62,17 Tinggi
<b>Rata-Rata</b>				
<b>Kriteria</b>				

Sumber: Olah data penelitian 2020

### 3.6.2 Analisis Uji Prasyarat (Uji Asumsi Klasik)

Pengujian persyaratan analisis yang digunakan meliputi: uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas diantaranya sebagai berikut:

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linear, variabel dependen, variabel independen atau keduanya berdistribusi normal atau mendekati normal.

1. Jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah, garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 3.6.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali, 2009:95) :

##### 1. **Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*.**

- a. Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan *tolerance*

diatas 0,1.

- b. Pedoman suatu model regresi yang terjadi multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1.

## 2. Besaran Korelasi antar Variabel independen

Pedomannya adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5).

### 3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mendasarkan pada distribusi residu (selisih hasil observasi dan model regresi linear berganda) guna mengetahui adanya gejala heteroskedastisitas atau tidak. Gejala heteroskedastisitas tidak mempengaruhi nilai koefisien dan konstanta yang dihasilkan analisi regresi linear, namun mampu menyebabkan membesarnya nilai t dan pada kondisi tertentu membuat variabel yang sebenarnya tidak penting menjadi terlihat penting secara statistik. Model regresi linear yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi tersebut tidak dapat digunakan.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.

### **3.6.3 Pengujian Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2015:71). Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat maka peneliti melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Pengujian secara simultan dilakukan menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara parsial menggunakan uji F. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

#### **3.6.3.1 Uji parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5% .

#### **3.6.3.2 Uji Hipotesis Serentak (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5%.

### **3.6.4 Koefisien Determinasi / R square**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

#### **3.6.4.1 Koefisien Determinasi Parsial**

Koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan dari masing-masing variabel bebas, jika variabel lainnya konstan terhadap variabel terikat, maka semakin besar variasi sumbangannya terhadap variabel terikat.

#### **3.6.4.2 Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *self efficacy* dari hasil penelitian. Jika yang diperoleh mendekati 1, maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika mendekati nol, maka semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat.

#### **3.6.5 Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan (Arikunto, 2002:85).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Analisis Deskriptif

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara mengirimkan kuesioner secara online kepada responden melalui WhatsApp. Objek penelitian ini adalah para pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen. Kuesioner dikirim kepada 160 pendamping dalam rentang waktu 11 hari yaitu mulai 20 April-1 Mei 2020. Berikut data kuesioner yang disebar.

**Tabel 4.1.**

##### **Hasil Pengumpulan Data**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang disebar	160
Kuesioner yang kembali	152
Kuesioner yang tidak kembali	8
Kuesioner yang tidak layak	0

Sumber: Olah data penelitian 2020

##### 4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif

Data yang diperoleh dari pengisian instrumen kuesioner oleh responden dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Variabel-variabel yang akan dijelaskan antara lain disiplin kerja pendamping, motivasi kerja pendamping, komitmen organisasi pendamping, dan *self efficacy* pendamping. Pendeskripsian masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

#### 4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Statistik Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen berdasarkan hasil penelitian menggunakan angket atau kuesioner yang disebarluaskan melalui WhatsApp pada bulan April 2020 tergambar sebagai berikut:

**Tabel 4.3.**  
**Deskriptif Statistik Disiplin Kerja**

Statistics		
DISIPLIN KERJA		
N	Valid	152
	Missing	0
Mean		62.85
Std. Error of Mean		.365
Median		63.00
Mode		66
Std. Deviation		4.503
Variance		20.275
Range		20
Minimum		50
Maximum		70
Sum		9553

Sumber: Olah data penelitian 2020

Tabel 4.3 merupakan perolehan data variabel disiplin kerja dari hasil penyebaran angket yang diisi oleh 152 responden. Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai terendah dari disiplin kerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen adalah sebesar 50 dan tertinggi sebesar 70 dengan rata-rata sebesar 62,85. Rata-rata ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendamping PKH berada pada rentangan nilai tersebut. Standar deviasi dari hasil pengolahan tersebut menunjukkan angka sebesar 0,365. Hal ini berarti bahwa 152 pendamping PKH yang menjadi

sampel variasi masing-masing masing jawaban termasuk dalam kategori baik. Data penelitian terkait variabel disiplin kerja berasal dari analisis jawaban yang telah diisi responden, sehingga diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.4.**  
**Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja (X1)**

No	Interval	F	Presentase	Kriteria
1	58-70	126	82,9%	Sangat Tinggi
2	42-57	26	17,2%	Tinggi
3	36-46	0	0	Cukup
4	25-35	0	0	Rendah
5	14-24	0	0	Sangat Rendah
<b>Jumlah</b>		152		62,85 Sangat Tinggi
<b>Rata-Rata</b>				
<b>Kriteria</b>				

Sumber: Olah data penelitian 2020

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa secara rata-rata disiplin kerja tergolong dalam kategori yang sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja para Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan yang terdaftar di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen memiliki tingkat disiplin yang sangat tinggi dalam melaksanakan hak & kewajibannya.

#### 4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik Motivasi Kerja

**Tabel 4.5. Deskriptif Statistik Motivasi Kerja**

Statistics		
MOTIVASI KERJA		
N	Valid	152
	Missing	0
Mean		85.13
Std. Error of Mean		.908
Median		86.00
Mode		80 <sup>a</sup>
Std. Deviation		11.194
Variance		125.307
Range		100
Minimum		8
Maximum		108
Sum		12940

a. Multiple modes exist.  
The smallest value is  
shown

Sumber: Olah data penelitian 2020

Tabel 4.5 merupakan perolehan data variabel motivasi kerja dari hasil penyebaran angket yang diisi oleh 152 responden dengan Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) fisiologis (*Physiological-need*), (2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*), (3) Kebutuhan sosial (*Social-need*), (4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*), (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*). Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai terendah dari motivasi kerja Para Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen sebesar 59 dan tertinggi sebesar 108 dengan rata-rata sebesar 85,65. Rata-rata ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendamping Soisal berada pada rentangan nilai tersebut standar deviasi dari hasil pengolahan tersebut menunjukkan angka sebesar 9,255. Hal ini berarti bahwa 152

Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen yang menjadi sampel, variasi masing-masing jawaban termasuk dalam kategori baik. Data penelitian terkait variabel kualitas pelayanan fiskus berasal dari analisis jawaban yang telah diisi responden, sehingga diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.6.**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Interval	F	Presentase	Kriteria
1	94-108	25	16,4%	Sangat Tinggi
2	76-93	106	69,7%	Tinggi
3	58-75	21	13,8%	Cukup
4	40-57	0	0%	Rendah
5	22-39	0	0%	Sangat Rendah
<b>Jumlah</b>		152		85,13 Tinggi
<b>Rata-Rata</b>				
<b>Kriteria</b>				

Sumber: Olah data penelitian 2020

Berdasarkan analisis deskriptif seperti tabel 4.6 di atas dari 22 pernyataan yang diberikan kepada 152 Pendamping Sosial, maka diperoleh bahwa secara rata-rata keseluruhan motivasi kerja Para Pendamping Program Keluarga Harapan yang terdaftar di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen tergolong tinggi.

#### **4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Statistik Komitmen Organisasi**

Indikator yang digunakan untuk mengukur Komitmen Organisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) *Affective commitment* (2) *Continuance commitment* dan (3) *Normative commitment*.

**Tabel 4.7 Deskriptif Statistik Komitmen Organisasi**

Statistics		
KOMITMEN ORGANISASI		
N	Valid	152
	Missing	0
Mean		45.57
Std. Error of Mean		.363
Median		45.00
Mode		44
Std. Deviation		4.472
Variance		19.996
Range		23
Minimum		32
Maximum		55
Sum		6926

Sumber: Olah data penelitian 2020

Tabel 4.7 merupakan perolehan data variabel komitmen organisasi dari hasil penyebaran angket yang diisi oleh 152 responden. Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai terendah dari komitmen organisasi Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen sebesar 32 dan tertinggi sebesar 55 dengan rata-rata sebesar 45,57. Rata-rata ini menunjukkan bahwa sebagian besar Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan berada pada rentangan nilai tersebut. Standar deviasi dari hasil pengolahan tersebut menunjukkan angka sebesar 4,472.

Data penelitian terkait variabel komitmen organisasi berasal dari analisis jawaban yang telah diisi responden, sehingga diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.8.**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X3)**

No	Interval	F	Presentase	Kriteria
1	47-55	54	36,2%	Sangat Tinggi
2	38-46	94	61,8%	Tinggi
3	29-37	4	2,7%	Cukup
4	20-26	0	0%	Rendah
5	11-19	0	0%	Sangat Rendah
<b>Jumlah</b>		152		45,57 Tinggi
<b>Rata-Rata</b>				
<b>Kriteria</b>				

Sumber: Olah data penelitian 2020

Berdasarkan analisis deskriptif seperti tabel 4.7 di atas dari 11 pernyataan yang diberikan kepada 152 Pendamping Sosial, maka diperoleh bahwa secara rata-rata keseluruhan komitmen organisasi ara pendamping sosial Program Keluarga Harapan yang terdaftar di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen tergolong tinggi.

#### 4.1.2.4 Hasil Analisis Deskriptif Statistik *Self Efficacy*

**Tabel 4.9. Deskriptif Statistik *Self Efficacy***

Statistics		
SELF EFFICACY		
N	Valid	152
	Missing	0
Mean		62.17
Std. Error of Mean		.490
Median		60.00
Mode		60
Std. Deviation		6.042
Variance		36.500
Range		34
Minimum		41
Maximum		75
Sum		9450

Sumber: Olah data penelitian 2020



Tabel 4.9 merupakan perolehan data variabel *self efficacy* dari hasil penyebaran angket yang diisi oleh 152 responden dan indikator yang digunakan untuk mengukur *Self Efficacy* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan (2) kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha (3) keyakinan untuk melaksanakan tugas.

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai terendah dari *self efficacy* Para Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen sebesar 41 dan tertinggi sebesar 75 dengan rata-rata sebesar 62,17. Rata-rata ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendamping Sosial berada pada rentangan nilai tersebut. Standar deviasi dari hasil pengolahan tersebut menunjukkan angka sebesar 6,042. Hal ini berarti bahwa 152 Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen yang menjadi sampel, variasi masing-masing jawaban termasuk dalam kategori tinggi .

Data penelitian terkait variabel *self efficacy* berasal dari analisis jawaban yang telah diisi responden, sehingga diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.10.**  
**Distribusi Frekuensi Variabel *Self Efficacy* (X4)**

No	Interval	F	Presentase	Kriteria
1	63-75	55	36%	Sangat Tinggi
2	51-62	94	61,8%	Tinggi
3	39-50	3	2,1%	Cukup
4	27-38	0	0%	Rendah
5	15-26	0	0%	Sangat Rendah
<b>Jumlah</b>		152		62,17 Tinggi
<b>Rata-Rata</b>				
<b>Kriteria</b>				

Sumber: Olah data penelitian 2020

Berdasarkan analisis deskriptif seperti tabel 4.7 di atas dari 15 pernyataan yang diberikan kepada 152 Pendamping Sosial, maka diperoleh bahwa secara rata-rata keseluruhan *self efficacy* Para Pendamping Program Keluarga Harapan yang terdaftar di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen tergolong tinggi.

#### 4.1.2.5 Hasil Analisis Deskriptif Statistik Kinerja pendamping

Indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pendamping dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja; (2) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari: jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan; (3) Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja; (4) Kerja sama yaitu kemampuan bekerja sama.

**Tabel 4.11. Deskriptif Statistik Kinerja Pendamping**

Statistics		
KINERJA PENDAMPING		
N	Valid	152
	Missing	0
Mean		114.34
Std. Error of Mean		.809
Median		113.00
Mode		108
Std. Deviation		9.977
Variance		99.549
Range		48
Minimum		87
Maximum		135
Sum		17379

Sumber: Olah data penelitian 2020

Tabel 4.11 merupakan perolehan data variabel kinerja pendamping dari hasil penyebaran angket yang diisi oleh 152 responden. Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai terendah dari kinerja Para Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen sebesar 87 dan tertinggi sebesar 135 dengan rata-rata sebesar 114,34. Rata-rata ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendamping Sosial berada pada rentangan nilai tersebut . standar deviasi dari hasil pengolahan tersebut menunjukkan angka sebesar 9,977. Hal ini berarti bahwa 152 Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen yang menjadi sampel, variasi masing-masing jawaban termasuk dalam kategori tinggi.

Data penelitian terkait variabel kualitas kinerja pendamping berasal dari analisis jawaban yang telah diisi responden, sehingga diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.12.**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pendamping (Y)**

No	Interval	F	Presentase	Kriteria
1	115-135	67	44%	Sangat Tinggi
2	93-114	84	55,4%	Tinggi
3	71-92	1	0,7%	Cukup
4	49-70	0	0%	Rendah
5	27-48	0	0%	Sangat Rendah
<b>Jumlah</b>		152		114,34 Tinggi
<b>Rata-Rata</b>				
<b>Kriteria</b>				

Sumber: Olah data penelitian 2020

Berdasarkan analisis deskriptif seperti tabel 4.12 di atas, dari 27 pernyataan yang diberikan kepada 152 Pendamping Sosial, maka diperoleh bahwa secara rata-

rata keseluruhan kinerja para pendamping sosial Program Keluarga Harapan yang terdaftar di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen tergolong tinggi.

#### 4.1.3 Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji model regresi, apakah variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Alat uji normalitas menggunakan uji statistik Kolmogrov Smirnov dengan bantuan program IBM SPSS Statistic 21. Apabila nilai Test Statistic Kolmogrov Smirnov signifikan pada Asymp Sig  $> 0,05$  maka data residual berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data residual berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dengan kepatuhan wajib pajak sebagai variabel dependen dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13. Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov Test dengan Kinerja Pendamping sebagai Variabel Dependen**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		152
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.88003163
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.717
Asymp. Sig. (2-tailed)		.683

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olah data penelitian 2020

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode Tes Statistik K-S pada Asymp Sig didapatkan hasil sebesar 0,683. Dimana hasil signifikansi tersebut menunjukkan nilai lebih dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

#### 4.1.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat hubungan antar variabel bebas atau tidak. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan aplikais IBM SPSS Statistkc 21 dengan melihat nilai tolerance dan VIF pada tabel coeficiets. Batas ketiadaan multikolinearitas apabila nilai tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ . Hasil uji multikolinearitas dengan kepatuhan wajib pajak sebagai variabel dependen dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14.**  
**Uji Multikolinearitas dengan Kinerja Pendamping sebagai Varibel Dependen**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VIF
(Constant)	-2.376	6.176		-.385	.701		
Disiplin Kerja	.583	.109	.263	5.354	.000	.696	1.436
Motivasi Kerja	.034	.053	.032	.648	.518	.689	1.451
Komitmen Organisasi	.452	.125	.203	3.625	.000	.538	1.859
Self Efficacy	.909	.091	.551	10.045	.000	.559	1.789

a. Dependent Variable: Kinerja Pendamping

Sumber: Olah data penelitian 2020

Dari hasil perhitungan yang ada tabel uji multikolinieritas, Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat nilai tolerance adalah 0,696 untuk disiplin kerja, 0,689 untuk motivasi kerja, 0,538 untuk komitmen organisasi dan 0,559 untuk *self efficacy*. Sedangkan VIF adalah 1,436 untuk disiplin kerja, 1,451 adalah untuk motivasi kerja, 1,859 adalah untuk komitmen organisasi dan 1,789 adalah untuk *self efficacy*. Nilai tolerance semua variabel berada di atas 0,1 dan VIF semua variabel dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

#### 4.1.5 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varaian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas data penelitian ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistic 21, hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15. Hasil Uji Heterokedastisitas Kinerja Pendamping Sebagai Variabel Dependen**

			Correlations				
			DISIPLIN KERJA	MOTIVASI KERJA	KOMITMEN ORGANISASI	SELF EFFICACY	Unstandardiz ed Residual
Spearman's rho	DISIPLIN KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.470**	.413**	.418**	.012
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.882
		N	152	152	152	152	152
	MOTIVASI KERJA	Correlation Coefficient	.470**	1.000	.435**	.343**	.005
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.948
		N	152	152	152	152	152
	KOMITMEN ORGANISASI	Correlation Coefficient	.413**	.435**	1.000	.562**	-.063
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.441
		N	152	152	152	152	152
	SELF EFFICACY	Correlation Coefficient	.418**	.343**	.562**	1.000	.032
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.693
		N	152	152	152	152	152
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.012	.005	-.063	.032	1.000
		Sig. (2-tailed)	.882	.948	.441	.693	.
		N	152	152	152	152	152

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

Sumber: Olah data penelitian, 2020

Dari hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan tabel 4.15, semua variabel X dengan nilai residual  $> 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang diperoleh terbebas dari heteroskedastisitas. Nilai signifikansi 2-tailed 0,882 (X1), 0,948 (X2), 0,441 (X3), 0,693 (X4)  $>$  dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa varian residual model regresi adalah homogen atau model regresi yang diperoleh terbebas dari kasus heteroskedastisitas.

#### 4.1.6 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat spesifikasi dari model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 21. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.16. Uji Linearitas Disiplin Kerja dengan Kinerja Pendamping sebagai Variabel Dependen**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PENDAMPING* DISIPLIN KERJA	Between Groups (Combined)	6110.637	18	339.480	5.061	.000
	Linearity	5436.546	1	5436.546	81.049	.000
	Deviation from Linearity	674.091	17	39.652	.591	.894
	Within Groups	8921.251	133	67.077		
	Total	15031.888	151			

Sumber: Olah data penelitian, 2020

Dari hasil pengujian linearitas berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.16 diatas, menunjukkan bahwa garis regresi variabel disiplin kerja (X1) dengan kinerja pendamping (Y) pada deviation from linearity adalah 0,591 dan diketahui nilai signifikansi sebesar 0,894  $>$  0,05 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

terdapat hubungan linear yang signifikan antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja pendamping (Y).

**Tabel 4.17. Uji Linearitas Motivasi Kerja dengan Kinerja Pendamping sebagai Variabel Dependen**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PENDAMPING * MOTIVASI KERJA	Between Groups	(Combined)	6566.441	40	164.161	2.153	.001
		Linearity	3165.515	1	3165.515	41.507	.000
		Deviation from Linearity	3400.926	39	87.203	1.143	.290
	Within Groups		8465.447	111	76.265		
Total			15031.888	151			

Sumber: Olah data penelitian, 2020

Dari hasil pengujian linearitas berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa garis regresi variabel motivasi kerja (X1) dengan kinerja pendamping (Y) pada deviation from linearity adalah 87,203 dan diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,290 > 0,05$  maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja pendamping (Y).

**Tabel 4.18. Uji Linearitas Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pendamping sebagai Variabel Dependen**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PENDAMPING * KOMITMEN ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	7705.251	20	385.263	6.888	.000
		Linearity	6802.918	1	6802.918	121.636	.000
		Deviation from Linearity	902.333	19	47.491	.849	.645
	Within Groups		7326.637	131	55.929		
Total			15031.888	151			

Sumber: Olah data penelitian, 2020



Dari hasil pengujian linearitas berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.18 diatas, menunjukkan bahwa garis regresi variabel komitmen organisasi (X3) dengan kinerja pendamping (Y) pada deviation from linearity adalah 47,491 dan diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,645 > 0,05$  maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara komitmen organisasi (X3) dengan kinerja pendamping (Y).

**Tabel 4.19. Uji Linearitas *Self Efficacy* dengan Kinerja Pendamping sebagai Variabel Dependen**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PENDAMPING * SELF EFFICACY	Between Groups	(Combined)	9996.845	23	434.645	11.049	.000
		Linearity	8958.925	1	8958.925	227.752	.000
		Deviation from Linearity	1037.920	22	47.178	1.199	.260
	Within Groups		5035.043	128	39.336		
	Total		15031.888	151			

Sumber: Olah data penelitian, 2020

Dari hasil pengujian linearitas berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.19 diatas, menunjukkan bahwa garis regresi variabel *self efficacy* (X4) dengan kinerja pendamping (Y) pada *deviation from linearity* adalah 47,178 dan diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,260 > 0,05$  maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara *self efficacy* (X4) dengan kinerja pendamping (Y).

#### 4.1.7 Analisis Uji Hipotesis Penelitian

##### 4.1.7.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Dengan melakukan uji t dapat diketahui seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5%. Hasil uji t dalam penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.20.**

**Hasil Uji t Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pendamping**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5.897	6.564			
	DISIPLIN KERJA	.576	.115	.260	5.008	.000
	MOTIVASI KERJA	.054	.056	.050	.966	.336
	KOMITMEN ORGANISASI	.564	.127	.253	4.420	.000
	SELF EFFICACY	.861	.098	.490	8.822	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PENDAMPING

Sumber: Olah data penelitian 2020

Berikut ini adalah hasil uji parsial (uji t) dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 21:

#### 1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pendamping

Hasil uji t dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 21 diperoleh koefisien variabel disiplin kerja bertanda positif dengan nilai t hitung  $5.008 > t_{tabel}$  1.976 pada tingkat signifikansi 0,00 berada di bawah parameter 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Hal

ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendamping. Dengan demikian H1 yang menyatakan ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen, **diterima**.

## **2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendamping**

Hasil uji t dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 21 diperoleh koefisien variabel motivasi kerja bertanda positif dengan nilai t hitung sebesar 0,966 < t tabel 1.976 pada tingkat signifikansi 0,336 berada di atas parameter 0,05 (0,336 > 0,05). Hal ini berarti motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pendamping.

Dengan demikian H2 yang menyatakan ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen, **ditolak**.

## **3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pendamping**

Hasil uji t dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 21 diperoleh koefisien variabel disiplin kerja bertanda positif dengan nilai t hitung 4.420 > t tabel 1.976 pada tingkat signifikansi 0,00 berada di bawah parameter 0,05 (0,00 < 0,05). Hal ini berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pendamping. Dengan demikian H4 yang menyatakan ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen, **diterima**.

## **4. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pendamping (H4)**

Hasil uji t dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 21 diperoleh koefisien variabel disiplin kerja bertanda positif dengan nilai t hitung 8.822 > t tabel

1.976 pada tingkat signifikansi 0,00 berada di bawah parameter 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Hal ini berarti variabel *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pendamping. Dengan demikian H3 yang menyatakan ada pengaruh positif *self efficacy* terhadap kinerja pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen, **diterima**.

#### 4.1.7.2 Uji Hipotesis secara simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji t dalam penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.21.**

**Hasil Uji f Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pendamping**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10939.070	4	2734.768	98.223	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4092.818	147	27.842		
	Total	15031.888	151			

a. Dependent Variable: KINERJA PENDAMPING

b. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Olah data penelitian 2020

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, dapat dilihat pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 98,223 dengan nilai  $F_{tabel}$  2,43 sehingga nilai  $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$  atau  $98,233 > 2,43$ , dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,005$  maka  $H_5$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), mitmen organisasi (X3) dan *self efficacy* (X4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pendamping sosial di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen. Sehingga hipotesis kempt (H5), diterima.

#### 4.1.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Persamaan regresi dapat dilihat pada tabel *coefficient* berdasarkan output SPSS antara variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan self efficacy terhadap variabel dependen yaitu kinerja pendamping sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen yang disajikan pada tabel 4.20 di bawah ini:

**Tabel 4.22.**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.897	6.564		-.898	.370
	DISIPLIN KERJA	.576	.115	.260	5.008	.000
	MOTIVASI KERJA	.054	.056	.050	.966	.336
	KOMITMEN ORGANISASI	.564	.127	.253	4.420	.000
	SELF EFFICACY	.861	.098	.490	8.822	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PENDAMPING

Sumber: Olah data penelitian 2020

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 21 maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,897 + 0,576 X_1 + 0,054 X_2 + 0,564 X_3 + 0,861 X_4 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai *constant* adalah 5,897, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *self efficacy* ( nilai  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$  adalah 0) maka Kinerja Pendamping pada Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen ada sebesar 5,897 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,576. Artinya jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), *self efficacy* ( $X_4$ ), dan konstanta ( $a$ ) adalah 0 (nol), maka kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen meningkat sebesar 0,576%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif bagi kinerja pendamping, sehingga semakin disiplin para pendamping maka semakin bagus pula kinerjanya.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0,054 artinya jika variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), dan *self efficacy* ( $X_4$ ) adalah 0 (nol), maka kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen meningkat sebesar 0,054%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi positif bagi kinerja pendamping, sehingga semakin tinggi motivasi para pendamping maka semakin tinggi pula kinerjanya.
4. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi adalah 0,564. Artinya jika variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), *self efficacy* ( $X_4$ ), dan konstanta ( $a$ ) adalah 0 (nol), maka kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan

Kabupaten Kebumen meningkat sebesar 0,564%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif bagi kinerja pendamping, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi para pendamping maka semakin tinggi pula kinerjanya.

5. Nilai koefisien regresi *self efficacy* adalah 0,861. Artinya jika variabel *self efficacy* ( $X_4$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), komitmen organisasi ( $X_3$ ), dan konstanta ( $a$ ) adalah 0 (nol), maka kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen meningkat sebesar 0,861%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berkontribusi positif bagi kinerja pendamping, sehingga semakin tinggi *self efficacy* para pendamping maka semakin tinggi pula kinerjanya.

#### 4.1.9 Uji Koefisien Determinasi Simultan

**Tabel 4.23.**  
**Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ) Kinerja Pendamping Sebagai Variabel Dependen**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.728	.720	5.277

a. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA PENDAMPING

Sumber: Olah data penelitian, 2020

( $R^2$ ) yang ditunjukkan oleh tabel tersebut adalah nilai R Square ( $R^2$ ) = 0,728 atau 72,8%. Jadi dapat dikatakan bahwa 72,8 % kinerja pendamping dipengaruhi

oleh disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *self efficacy*. Sedangkan, sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **4.2 Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian yang telah diuji analisis statistik diatas, telah memberikan bukti empiris bahwa model penelitian ini adalah baik dan dapat diterima. Demikian juga dengan hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan memperoleh hasil secara keseluruhan. Pembahasan terhadap hasil perhitungan data penelitian yang telah di uji analisis statistik tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pendamping PKH akan dibahas lebih jelas dan terperinci sebagai berikut :

### **4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja pendamping. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji signifikansi parameter individual (uji t) dimana nilai signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen **diterima**.

Hasil analisis deskriptif mendukung di terimanya hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah rata-rata disiplin kerja masuk dalam kategori tinggi. Disiplin kerja diukur melalui tiga indikator, yaitu: disiplin waktu, disiplin peraturan dan



berpakaian serta disiplin tanggungjawab kerja. Disiplin kerja pendamping PKH sangat baik dilihat dari para pendamping sudah mematuhi peraturan yang ada seperti melakukan tugas verifikasi, melaksanakan pertemuan setiap bulannya dan melakukan pendampingan terhadap para Keluarga Penerima Manfaat. Kemudian pendamping sudah patuh terhadap instruksi yang ada, taat terhadap peraturan dari dinas sosial dalam melaksanakan tugasnya kepada lembaga ataupun dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Pendamping juga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah tertib dalam memakai atribut kedinasan seperti menggunakan papan nama dan berpenampilan rapi serta sudah mampu melayani masyarakat sesuai dengan prosedur dan tata cara yang telah ditetapkan. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Wibowo (2012) dan Hasibuan (2000) bahwa meningkatnya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini didukung pula dengan hasil penelitian *empiric* yang dilakukan oleh (Dani Rizana, 2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai juga sejalan dengan teori Singodimejo dalam e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014) yang menyatakan bahwa “semakin baik disiplin kerja seorang pegawai atau karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Hal ini memberikan indikasi bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Dalam hal ini disiplin kerja

berperan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sosial pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen.

#### **4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja pendamping. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji signifikansi parameter individual (uji t) dimana nilai signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja  $0,336 > 0,05$  sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pendamping PKH di Dinas Sosial Kabuapten Kebumen, **ditolak**.

Hal ini berarti bahwa motivasi kerja para pendamping masih kurang. Secara sederhana hal ini juga dapat disimpulkan bahwa adanya motivasi yang tinggi dari seorang karyawan/pegawai/pendamping untuk bekerja belum tentu memberikan hasil kinerja yang baik bagi suatu lembaga. Bisa dijelaskan mengapa motivasi kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja pendamping, mereka memerlukan motivasi karena gaji dan tunjangan yang lainnya. Seperti dalam teori motivasi klasik F.W Taylor yang beranggapan bahwa jika gaji karyawan ditingkatkan, maka dengan sendirinya gairah pegawai dalam melakukan pekerjaan akan muncul. Bagi para pendamping yang sudah merasa cukup dan menjadi pendamping PKH masa depannya terjamin, motivasi dalam menjalankan tugas tidak terlalu diperdulikan. Dengan demikian, terdapat perbedaan kinerja dalam menjalankan tugasnya antara pendamping yang masih merasa kurang cukup motivasi kerjanya, dengan

pendamping yang sudah cukup baik motivasinya. Bukan berarti motivasi tidak perlu dalam diri seorang karyawan/pegawai atau pendamping dalam hal ini, namun masih terdapat faktor lain yang mendorong terciptanya kinerja yang baik seperti kompensasi dan penghargaan yang sesuai dengan kinerja pegawai. Pemberian motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sosial pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen juga berarti motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai sosial pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen adalah disiplin kerja, komitmen organisasi serta *self efficacy*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yuyun Rachmayuniawati (2018), Nanang Yogi Anggoro (2017), dan Kiki Cahya Setiawan (2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Sama halnya dengan Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Neni Triastuti dan Fahmi Sulaiman (2015), Emilda Dwi Pratiwi, Tri Palupi Robustin dan Riza Bahtiar Sulistyan (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### 4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pendamping. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji signifikansi parameter individual (uji t) dimana nilai signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen, **diterima**. Kontribusi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 4,420 atau 4,42%

Hasil analisis deskriptif mendukung diterimanya hipotesis ketiga dalam penelitian ini, dimana komitmen organisasi pendamping Program Keluarga Harapan masuk dalam kategori tinggi yang artinya ada keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan lembaga, adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam lembaga, keinginan untuk bekerja keras dan memiliki hasrat untuk bertahan menjadi bagian dalam lembaga tersebut. Komitmen organisasi diukur melalui tiga indikator, yaitu: : (1) *Affective commitment*, (2) *Continuance commitment*, 3) *Normative commitment*. Hal ini menggambarkan yang dimiliki oleh para pendamping PKH Kabupaten Kebumen tergolong baik. Para pendamping

*Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment* sangat penting perannya dan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan/pegawai dalam hal ini adalah pendamping sosial PKH. Ketika komitmen organisasinya tinggi akan menimbulkan kepercayaan diri dalam bekerja, dengan

timbulnya kepercayaan diri dalam bekerja secara otomatis maka akan tinggi pula kinerja pegawainya

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dani Rizana (2017), Ibnu Yarham Yamanie dan Syaharuddin Y (2016) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai, dan sebaliknya jika komitmen nya kurang baik maka akan menurun pula kinerjanya. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya kinerja pada seorang pendamping sosial Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen dalam melaksanakan tugas, akan ditentukan oleh tinggi rendahnya komitmen terhadap Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen.

#### **4.2.4 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pendamping. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji signifikansi parameter individual (uji t) dimana nilai signifikansi *self efficacy* terhadap kinerja  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *self efficacy* terhadap kinerja pendamping PKH di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen diterima. Kontribusi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 8,882 atau 8,88%

Hasil analisis deskriptif mendukung diterimanya hipotesis ketiga dalam penelitian ini. Rata-rata *self efficacy* masuk dalam kategori tinggi *Self efficacy*

diukur melalui: (1) kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan, (2) kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha, (3) keyakinan untuk melaksanakan tugas. Hal ini menggambarkan yang dimiliki oleh para pendamping PKH Kabupaten Kebumen tergolong baik. Ketika *self efficacy* nya tinggi akan menimbulkan kepercayaan diri dalam bekerja, dengan timbulnya kepercayaan diri dalam bekerja secara otomatis maka akan tinggi pula kinerja pegawainya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dani Rizana (2017), Ibnu Yarham Yamanie dan Syaharuddin Y (2016) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen**

Secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen. Dari hasil uji simultan (uji F) dimana hasil nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) yang menunjukkan hipotesis keempat (H5) yang menyatakan “ada pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *self efficacy* yang signifikan terhadap kinerja pendamping sosial Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen”, **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa dengan disiplin kerja

yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi, komitmen organisasi yang tinggi, dan *self efficacy* yang tinggi maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang.

Suatu organisasi/perusahaan tidak hanya butuh disiplin yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja pendamping yang baik juga serta membantu untuk mencapai tujuan suatu lembaga/organisasi.

Motivasi yang baik juga mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan lebih maksimal. Kinerja pendamping yang optimal akan membuat Program Keluarga Harapan mencapai tujuan yang dicapai dalam rangka membuat keluarga penerima manfaat terbebas dari rantai kemiskinan salah satunya.

Komitmen organisasi bertujuan untuk menguatkan kemauan pendamping dalam melaksanakan kewajiban pekerjaan mereka dan membantu Program Keluarga Harapan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Hal ini berarti apabila pendamping memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam dirinya maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pendamping. Ketika pendamping memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dan selanjutnya akan berdampak pada Program Keluarga Harapan. Apabila setiap pendamping memiliki komitmen organisasi yang besar untuk melakukan yang terbaik bagi pekerjaannya masing-masing, tentunya hal tersebut merupakan sebuah modal lembaga untuk mencapai tujuannya.

Terwujudnya efisiensi dan efektivitas bagi suatu lembaga sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja diaktualisasikan para pendamping didukung oleh beberapa faktor, salah satunya *self efficacy* terkait keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tujuan dan tugas tertentu. Meningkatkan kinerja pendamping dibutuhkan *self efficacy* yang tinggi untuk menumbuhkan pendamping yang berkualitas dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaannya.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendamping sosial PKH meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan *self efficacy* maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH. jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1%, maka kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen meningkat sebesar 0,576. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif bagi kinerja pendamping, sehingga semakin disiplin para pendamping maka semakin bagus pula kinerjanya.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pendamping PKH. jika variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1%, maka kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen meningkat sebesar 0,054. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi positif bagi kinerja pendamping, sehingga semakin tinggi motivasi para pendamping maka semakin tinggi pula kinerjanya.
3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH. Artinya jika variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

meningkat sebesar 1%, maka kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen meningkat sebesar 0,564.

4. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH. jika variabel *self efficacy* ( $X_4$ ) meningkat sebesar 1%, maka kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen meningkat sebesar 0,861. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berkontribusi positif bagi kinerja pendamping, sehingga semakin tinggi *self efficacy* para pendamping maka semakin tinggi pula kinerjanya.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pendamping PKH.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil dan analisis yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang paling mempengaruhi kinerja pendamping sosial PKH Kabupaten Kebumen adalah disiplin kerja. Oleh karena itu disiplin kerja pendamping sosial PKH perlu dipertahankan dengan cara membuat pendamping bekerja dengan penuh semangat agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, supaya tercipta kinerja yang maksimal, yaitu dengan bekerja keras agar target kinerja baik individu kelompok ataupun lembaga akan tercapai, saling membantu dan bekerjasama antara sesama pendamping, pelaksanaan terhadap visi dan misi lembaga yang lebih baik, penuhi kebutuhan pendamping sosial sesuai prosedur yang berlaku, dan selalu

melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan kinerja setiap pendamping sosial PKH.

2. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pendamping. Variabel motivasi kerja adalah variabel terkecil yang mempengaruhi kinerja pendamping. Sehingga untuk mengoptimalkan kinerja pendamping, perlu adanya peningkatan motivasi untuk semua pendamping. Setelah dianalisis, ada beberapa hal yang menyebabkan hipotesis peneliti ditolak. Perlu adanya peningkatan lagi meskipun dalam penelitian ini tidak berpengaruh. Upaya meningkatkan motivasi ini tetap perlu untuk ditingkatkan supaya para pendamping terdorong untuk semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi agar tujuan dan cita-cita lembaga dapat tercapai.
3. Komitmen Organisasi dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping sosial PKH. Sehingga komitmen organisasi dari para pendamping PKH juga perlu dipertahankan agar terciptanya kinerja yang maksimal, baik komitmen terhadap pekerjaan maupun terhadap lembaga, diantaranya kegiatan yang diadakan oleh lembaga harus diprioritaskan terutama yang berhubungan dengan KPM, tanamkan visi dan misi kepada para pendamping, penegasan tentang tugas dan komitmen sebagai pendamping sosial PKH yang baik sebagaimana mestinya. Kemudian melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi/lembaga, dimana para pendamping mempunyai kemampuan untuk memeberanikan diri mereka untuk

membuat suatu kontribusi personal dalam rangka membantu lembaga mencapai tujuan yang dicita-citakan.

4. *Self Efficacy* dalam penelitian ini, sama halnya dengan variabel sebelumnya. *Self efficacy* sudah baik, artinya bahwa pendamping memiliki keyakinan yang cukup atas kemampuannya untuk melaksanakan tugas dengan tingkat kesulitas tugas menjadi pendamping yang berbeda-beda, dalam kemampuannya untuk menyelesaikan tugas ketika dihadapkan dengan tugas yang kesulitannya tinggi, dan dalam kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas. Oleh karena itu *self efficacy* pendamping sosial PKH perlu dipertahankan dengan cara membuat pendamping bekerja dengan penuh semangat agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, supaya tercipta kinerja yang maksimal, yaitu dengan bekerja keras agar target kinerja baik individu kelompok ataupun lembaga akan tercapai.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang berpengaruh seperti variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, kemampuan kerja sehingga dapat diketahui variabel yang paling banyak mempengaruhi kinerja pendamping PKH atau menganalisa satu per satu aspek dari kualitas kerja yang paling banyak mempengaruhi kinerja pegawai agar lebih ditingkatkan lagi, memperluas objek penelitian, menggunakan metode analisis lain, dan mengembangkan model di luar penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfred, R. Lateiner. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta : Aksara Baru.
- Arifin, Muhammad. (2015). *The effect of competence, motivation and organizational culture on employee performance: the mediating role of organizational commitment*. International Education Studies. Vol. 8. No. 1.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis* Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis* (Cetakan 15). Jakarta: Rineka Cipta.
- Artini, dkk. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Mahasiswa Dalam Memilih Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (Feb) Universitas Pendidikan Ganesha (Undiksha) Sebagai Tempat Kuliah*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume2 Tahun 2014).
- Bachri, Syaiful & Chairatun Nisa, Yuni. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 18 No. 1.
- BPS Jawa Tengah. 2019. Dipetik Januari, 15 2020, dari Badan Pusat Statistik: <https://jateng.bps.go.id>
- Buku pedoman umum Program Keluarga Harapan (PKH). 2009.
- Engko, Cecilia. 2008. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10 (0), 1-12.
- Fransiska, (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 3 (01).
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hendrico, Muhammad.(2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di dinas pariwisata kota Pekanbaru. *Jurnal FISIP 1 (02)*.
- Indrawati, Yeti. (2014). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi*. Vol.2. No.4. 2014:12-24.
- Kementerian Sosial. (2016). *Buku Kerja dan Operator PKH*. Direktorat Jaminan Sosial. Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial.
- Malthis, R.L, dan J.H Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono. 1999. *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*. BPFE. Yogyakarta.
- Rachmayuniawati, Yuyun. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Sosial, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pendamping PKH Dinas Sosial Kabupaten Tasikmalaya*. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Pasim, Jl. Dakota No. 8a Bandung. Indonesia Volume 4. Nomor 2. (November 2018) 128-133.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Through Work Motivation. *Etikonomi: Jurnal Ekonomi*. Vol. 18 (1): 63 – 72. doi: <http://dx.doi.org/10.15408/etk.v18i1.6752>.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarjono, Haryadi & Winda Julianita. (2015). *Structural Equation Modelling: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Penelitian Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusiadan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

- Setyawan, Suprihono. (2017). *Pengaruh Self Efficacy dan Pemberdayaan Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasional*. *Jurnal Akses* 12 (24).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Cetakan ke). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan-Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Soekanto, Soerjono 2007. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sulianti, Diana.(2009). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Sumatera Utara*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11 (01).
- Suranta, Sri (2002). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. *E-jurnal Unsri*.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan 1). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 9). Jakarta. Kharisma Putra Utama.
- Suwibo, Anom. *et al.* (2019). *Impact of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Job Satisfaction in Digital Era*. *International Journal of Contemporary Research and Review*. Vol. 9, Issue. 08. DOI: <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/582>
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. (Cetakan 5). Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Wirawan, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya ManusiaTeori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

# LAMPIRAN



**1. Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN  
ORGANISASI, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA  
PENDAMPING SOSIAL PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI  
KABUPATEN KEBUMEN  
UJI COBA KUESIONER PENELITIAN**

**Oleh**

**Afri Nur Rokhmah**

**NIM 101416228**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2020**

## KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Yth Bapak/Ibu/Sdr/i Responden Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afri Nur Rokhmah

NIM : 7101416228

Jurusan : Pendidikan Ekonomi, S1

Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang (UNNES)

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan program studi Pendidikan Ekonomi S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen”.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh karena itu dimohon kesediaannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan skripsi tidak untuk dipublikasikan secara luas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Afri Nur Rokhmah

NIM. 7101416228

### **Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Pengisian kuesioner dilakukan oleh pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen yang terdaftar di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen.
2. Sebelum mengisi kuesioner mohon, lengkapi identitas responden dengan mengisi nama, jenis kelamin, usia, dan lama menjadi pendamping.
3. Jawaban atas pertanyaan dilakukan dengan memberikan tanda *checklist* pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi sebenarnya. Responden dimohon untuk dapat menjawab setiap pertanyaan dengan keyakinan tinggi serta tidak mengosongkan satu jawaban pun dan tiap pertanyaan hanya boleh ada satu jawaban.

### **Kriteria Jawaban:**

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. R = Ragu-Ragu
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

### **Identitas Responden**

Nama : .....

Jenis Kelamin : Pria / Wanita\*(coret yang tidak perlu)

Usia : .....

Lama Bekerja : .....

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	ST S
<b>Disiplin Kerja Pendamping Program Keluarga Harapan</b>						
<b>Disiplin Waktu</b>						
1	Saya selalu melaksanakan tugas verifikasi komitmen kehadiran anggota Keluarga Penerima Manfaat (KPM) PKH pada layanan fasilitas pendidikan dan kesehatan pada waktu yang telah ditetapkan.					
2	Saya selalu datang dalam pertemuan peningkatan kemampuan keluarga (P2K2) sebelum para KPM datang.					
3.	Jika terjadi perubahan KPM PKH, saat itu juga saya langsung melakukan pemutakhiran data.					
4	Saya selalu mengirimkan formulir pemutakhiran data ke UPPKH Kabupaten tepat pada waktunya.					
5.	Saya selalu menyelesaikan laporan realisasi pelaksanaan PKH kepada Koordinator Kabupaten dan Supervisor sehari sebelum waktu deadline.					
6	Saya mengadakan pertemuan dan sosialisasi dalam rangka penyuluhan kepada KPM minimal sebulan sekali.					
<b>Disiplin Peraturan</b>						
7	Saya selalu melaksanakan tugas dan kewajiban pendamping sosial sesuai dengan prosedur/metode kerja yang telah ditetapkan.					
8	Saya melaksanakan seluruh ketentuan dan kebijakan program sesuai pedoman operasional PKH dan ketentuan lain yang ditetapkan oleh Kementerian Sosial.					
9	Pelayanan yang saya lakukan dalam pendampingan sesuai dengan norma yang berlaku di masyarakat.					
10	Saya selalu bersikap ramah dan bertingkah laku sopan dalam pekerjaan, baik dikantor maupun dalam pendampingan.					

11	Saya siap menerima sanksi pengurangan honor atas pelanggaran peraturan yang saya lakukan.					
12	Saya siap jika tidak mendapat honor/terlambat mendapat honor jika saya terlambat membuat atau bahkan tidak membuat laporan hasil pelaksanaan program.					
<b>Disiplin Berpakaian</b>						
13	Saya selalu menggunakan seragam sesuai yang sudah ditetapkan oleh instansi.					
<b>Disiplin Tanggungjawab</b>						
14	Saya selalu menyusun dan melaporkan kegiatan pendampingan setiap bulan sesuai dengan petunjuk teknis laporan pendamping.					
15	Saya memberikan teguran yang keras kepada KPM yang tidak berkomitmen terhadap program. Baik teguran lisan ataupun tertulis					
16	Saya selalu melakukan kunjungan insidental khususnya kepada pada KPM yang tidak memenuhi komitmen.					
17	Jika dalam pertemuan ada peserta KPM yang tidak bisa hadir, saya melakukan kunjungan ke rumahnya langsung.					
18	Laporan pelaksanaan program yang saya buat masih sebatas pertanggungjawaban atas tugas dan sebagai persyaratan untuk pencairan honor.					
19	Saya tidak pernah melalaikan tugas dan tanggungjawab terhadap KPM yang saya dampingi.					
20	Keberhasilan PKH adalah tanggungjawab saya.					
21	Saya merasa memiliki tanggungjawab untuk membantu KPM saya menjadi mandiri, sejahtera, dan terbebas dari rantai kemiskinan.					
<b>Motivasi Kerja Pendamping Program Keluarga Harapan</b>						
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>						
22	Instansi memberikan kesempatan kepada saya untuk menerapkan keahlian dan kemampuan (fasilitator, dinamisator, mediator, dan motivator) yang saya miliki dalam pendampingan.					
23	Instansi mengadakan program pengembangan bagi pendamping yang berprestasi.					

24	Saya selalu menghadiri kegiatan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis dan/atau pemantapan yang diselenggarakan oleh Kementerian Sosial maupun oleh Dinas/Instansi Sosial Pelaksana PKH.					
25	Instansi mengizinkan saya untuk turut berpartisipasi dalam semua kegiatan guna mempercepat pengentasan kemiskinan.					
26	Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan dalam melaksanakan pendampingan.					
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>						
27	Gaji yang saya terima zsesuai dengan kapasitas pekerjaan saya.					
28	Gaji yang saya terima dapat memenuhi sandang, pangan, dan papan.					
29	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan kesehatan dan rekreasi keluarga.					
30	Insentif yang diberikan oleh Instansi sesuai dengan yang saya harapkan.					
31	Tunjangan jabatan yang saya terima sesuai dengan resiko pekerjaan saya.					
32	Asuransi yang diberikan Instansi sesuai dengan kebutuhan saya.					
<b>Kebutuhan Pengakuan</b>						
33	Adanya bonus/penghargaan yang diberikan untuk pendamping yang berprestasi, meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.					
34	Adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi.					
35	Saya memperoleh perhatian yang cukup dari atasan.					
36	Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan.					
<b>Kebutuhan Sosial</b>						
37	Saya membutuhkan rasa saling menghormati antar sesama rekan pendamping didalam Instansi agar nyaman dalam bekerja.					
38	Rekan kerja menerima saya dengan penuh kekeluargaan.					
39	Hubungan saya dengan atasan, para KPM, serta dengan sesama rekan pendamping terjalin					

	dengan harmonis.					
40	Rasa kepedulian, niat yang ikhlas dan tulus adalah hal yang harus saya miliki dalam bekerja sebagai pendamping social.					
41	Penting bagi saya untuk ikut terlibat dalam semua kegiatan sosial di Instansi.					
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>						
42	Ketersediaan sarana dan prasarana kerja sudah memadai (transportasi, peralatan kantor dan peralatan lapangan).					
43	Saya merasa nyaman dan aman bekerja karena fasilitas yang memadai.					
44	Saya merasa aman dengan karier dan masa depan saya dengan menjadi pendamping social PKH.					
45	Kelangsungan hidup saya terjamin dengan menjadi pendamping social PKH.					
<b>Komitmen Organisasi Pendamping Program Keluarga Harapan</b>						
<b>Affective commitment</b>						
46	Saya merasa bangga menjadi bagian instansi ini.					
47	Saya merasa memiliki instansi ini karena saya sadar selain menjadi wadah bagi saya untuk bersosialisasi, instansi ini juga menjadi tempat saya menggantungkan hidup.					
48	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya menjadi pendamping social PKH.					
49	Saya merasa masalah yang terjadi di dalam instansi ataupun masyarakat penerima PKH menjadi permasalahan saya juga.					
<b>Continuance commitment</b>						
50	Saya bekerja sebagai pendamping PKH bukan semata-mata karena gaji, tetapi juga sebagai tanggungjawab tugas pengabdian pelayanan saya kepada masyarakat.					
51	Keterlambatan uang kompensasi (honor/tunjangan/pesangon/gaji) menyebabkan tidak maksimalnya saya dalam pendampingan dan berniat memiliki pekerjaan yang lain.					
52	Saya sulit meninggalkan pekerjaan menjadi pendamping social PKH karena takut tidak					

	mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					
53	Saya rasa saya akan sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang ini.					
54	Saya merasa berat jika meninggalkan pekerjaan ini meskipun sangat ingin sekali.					
<b>Normative commitment</b>						
55	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan.					
56	Masih ada tanggung jawab baik terhadap masyarakat penerima KPM maupun terhadap instansi jika saya ingin keluar.					
57	Saya merasa instansi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
58	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi instansi ini.					
59	Instansi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					
<b>Self Efficacy Pendamping Program Keluarga Harapan</b>						
<b>Kemampuan Mengelola Kesulitan dalam Pekerjaan</b>						
60	Saya memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi masalah dalam tingkat kesulitan tugas pendampingan yang dihadapi.					
61	Saya yakin saya dapat mengatasi masalah-masalah para penerima KPM terkait dengan pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan social.					
62	Saya mampu dalam menghadapi masalah yang muncul dalam proses pendampingan.					
63	Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami masalah dalam kegiatan pendampingan.					
64	Saya mampu mengendalikan diri saya dengan cara yang positif ketika saya mengalami stress dalam semua tugas pendampingan.					
<b>Kemampuan Mengelola dan Membangun Sebuah Keberanian untuk Berusaha</b>						
65	Saya terus belajar cara untuk memberdayakan masyarakat baik dengan membaca buku atau diskusi dengan para ahli.					
66	Saya memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas pendampingan.					



67	Saya mampu menyusun rencana kerja dengan baik dan bekerja sesuai dengan rencana tersebut.					
68	Saya berupaya menciptakan ide-ide kreatif untuk kemajuan PKH.					
69	Saya berusaha memotivasi diri saya untuk bekerja dengan teratur dan berintegritasi dalam instansi ini.					
<b>Keyakinan untuk Melaksanakan Tugas</b>						
70	Saya sangat yakin dengan kemampuan saya dalam pelayanan dan pemahaman masalah kepada KPM					
71	Saya merasa sudah berpengalaman dalam pendampingan PKH.					
72	Saya yakin mampu mengkomunikasikan visi dan misi program kepada kelompok dampingan.					
73	Keberadaan sebagai pendamping social PKH mampu memberikan manfaat bagi KPM yang saya dampingi.					
74	Latar belakang pendidikan saya sangat membantu saya di dalam menjalankan tugas pendampingan kepada KPM.					
<b>Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan</b>						
<b>Kualitas Hasil Pekerjaan</b>						
75	Saya melakukan pendampingan KPM dengan baik dan sangat maksimal.					
76	Saya mampu menangani keluhan dan kasus yang berasal dari KPM PKH.					
77	Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan job desk yang telah ditentukan.					
78	Saya sudah maksimal membantu KPM dalam mencairkan bantuan social, mengakses pelayanan kesehatan dan pendidikan, serta mengakses informasi yang diperlukan.					
<b>Kuantitas Hasil Pekerjaan</b>						
79	Saya bersungguh-sungguh dalam melakukan pendampingan dengan penuh tanggungjawab.					
80	Saya menyusun rencana kerja PKH dengan sebaik mungkin demi meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya.					
81	Sebelum melakukan pendampingan saya memperhitungkan hambatan yang akan ditemui.					

82	Keberhasilan PKH adalah tanggungjawab saya.					
83	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target hasil pekerjaan yang diharapkan instansi.					
<b>Pengertian terhadap Pekerjaan</b>						
84	Saya sudah paham betul akan hak, dan kewajiban seorang pendamping social sesuai dengan kedudukannya.					
85	Saya sudah paham betul akan peran saya sebagai fasilitator, dinamisator, mediator, dan motivator sekaligus perwakilan masyarakat.					
86	Jika saya melaksanakan peran dengan baik, maka program dan keiatan pendamping social akan mencapai tujuan secara optimal.					
87	Saya memprioritaskan pendampingan KPM daripada kepentingan saya pribadi.					
88	Saya memahami masalah yang dihadapi oleh KPM dan mampu menemukan solusinya					
89	Saya mengetahui kebutuhan dan keinginan para KPM.					
90	Saya mengikuti semua kegiatann baik yang diadakan oleh instansi maupun kementerian social instansi dan berperan aktif didalamnya.					
91	Pendamping dalam menjalankan tugas hendaknya tanpa pamrih, mau berkorban demi masyarakat dan ikhlas.					
<b>Kerjasama</b>						
92	Saya dapat menjalin kerjasama dengan baik serta hubungan yang harmonis baik dengan atasan, rekan pendamping, aparat setempat maupun keluarga penerima manfaat					
93	Jika saya menyusun rencana kerja saya diskusi dengan KPM.					
94	Saya sering diskusi dengan teman-teman pendamping lainnya untuk menyelesaikan masalah atau sekedar berbagi pengalaman.					
95	Saya selalu melakukan koordinasi dengan aparat kecamatan, pemerintahan desa/kelurahan, UPT Pendidikan dan UPT Kesehatan terkait dengan pelaksanaan PKH di lokasi tugas dampingan saya.					
96	Saya selalu melakukan koordinasi dan					

	konsultasi dengan coordinator Kabupaten/Kota dan bekerja sama dengan operator serta pendamping di lokasi tugas dampingan saya					
97	Saya selalu melakukan koordinasi dengan aparat setempat dalam melaksanakan pertemuan dengan para KPM.					
98	Saya selalu melaksanakan pertemuan bulanan dengan ketua kelompok, pelayan kesehatan dan pendidikan di lokasi pelayanan terkait.					
99	Saya selalu melaksanakan pertemuan triwulan dengan seluruh pelaksana kegiatan (UPPKH Daerah, Pendamping, Pelayan Kesehatan dan Pendidikan).					
100	Dalam rangka menjalin hubungan yang baik, minimal sebulan sekali setelah realisasi program saya mengunjungi KPM.					
101	Jika saya mendengar dan mendapatkan pengaduan dari KPM, saya akan meneruskan dan mendiskusikannya ke atasan untuk mendapatkan solusi.					

## 2. Instrumen Kuesioner Penelitian



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN  
ORGANISASI, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA  
PENDAMPING SOSIAL PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI  
KABUPATEN KEBUMEN**

**KUESIONER PENELITIAN**

Oleh

**Afri Nur Rokhmah**

**NIM 101416228**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2020**

## KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Yth Bapak/Ibu/Sdr/i Responden Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afri Nur Rokhmah

NIM : 7101416228

Jurusan : Pendidikan Ekonomi, S1

Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang (UNNES)

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, berkaitan dengan penyusunan skripsi yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan program studi Pendidikan Ekonomi S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen”.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh karena itu dimohon kesediaannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan skripsi tidak untuk dipublikasikan secara luas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Afri Nur Rokhmah

NIM. 7101416228

### **Petunjuk Pengisian Kuesioner**

3. Pengisian kuesioner dilakukan oleh pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Kebumen yang terdaftar di Dinas Sosial Kabupaten Kebumen.
4. Sebelum mengisi kuesioner mohon, lengkapi identitas responden dengan mengisi nama, jenis kelamin, usia, dan lama menjadi pendamping.
5. Jawaban atas pertanyaan dilakukan dengan memberikan tanda *checklist* pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi sebenarnya. Responden dimohon untuk dapat menjawab setiap pertanyaan dengan keyakinan tinggi serta tidak mengosongkan satu jawaban pun dan tiap pertanyaan hanya boleh ada satu jawaban.

### **Kriteria Jawaban:**

**STS = Sangat Tidak Setuju**

**TS = Tidak Setuju**

**R = Ragu-Ragu**

**S = Setuju**

**SS = Sangat Setuju**

### **Identitas Responden**

Nama : .....

Jenis Kelamin : Pria / Wanita\*(coret yang tidak perlu)

Usia : .....

Lama Bekerja : .....

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
<b>Disiplin Kerja Pendamping Program Keluarga Harapan</b>						
<b>Disiplin Waktu</b>						
1	Saya selalu melaksanakan tugas verifikasi komitmen kehadiran anggota Keluarga Penerima Manfaat (KPM) PKH pada layanan fasilitas pendidikan dan kesehatan pada waktu yang telah ditetapkan.					
2	Saya selalu datang dalam pertemuan peningkatan kemampuan keluarga (P2K2) sebelum para KPM datang.					
3.	Saya mengadakan pertemuan dan sosialisasi dalam rangka penyuluhan kepada KPM minimal sebulan sekali.					
<b>Disiplin Peraturan</b>						
4	Saya selalu melaksanakan tugas dan kewajiban pendamping sosial sesuai dengan prosedur/metode kerja yang telah ditetapkan.					
5	Saya melaksanakan seluruh ketentuan dan kebijakan program sesuai pedoman operasional PKH dan ketentuan lain yang ditetapkan oleh Kementerian Sosial.					
6	Pelayanan yang saya lakukan dalam pendampingan sesuai dengan norma yang berlaku di masyarakat.					
7	Saya selalu bersikap ramah dan bertingkah laku sopan dalam pekerjaan, baik dikantor maupun dalam pendampingan.					
8	Saya siap jika tidak mendapat honor/terlambat mendapat honor jika saya terlambat membuat atau bahkan tidak membuat laporan hasil pelaksanaan program.					

<b>Disiplin Berpakaian</b>					
9	Saya selalu menggunakan seragam sesuai yang sudah ditetapkan oleh instansi.				
<b>Disiplin Tanggungjawab</b>					
10	Saya selalu menyusun dan melaporkan kegiatan pendampingan setiap bulan sesuai dengan petunjuk teknis laporan pendamping.				
11	Saya memberikan teguran yang keras kepada KPM yang tidak berkomitmen terhadap program. Baik teguran lisan ataupun tertulis.				
12	Saya selalu melakukan kunjungan insidental khususnya kepada pada KPM yang tidak memenuhi komitmen.				
13	Saya tidak pernah melalaikan tugas dan tanggungjawab terhadap KPM yang saya dampingi.				
14	Saya merasa memiliki tanggungjawab untuk membantu KPM saya menjadi mandiri, sejahtera, dan terbebas dari rantai kemiskinan.				
<b>Motivasi Kerja Pendamping Program Keluarga Harapan</b>					
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>					
15	Instansi memberikan kesempatan kepada saya untuk menerapkan keahlian dan kemampuan (fasilitator, dinamisator, mediator, dan motivator) yang saya miliki dalam pendampingan.				
16	Instansi mengadakan program pengembangan bagi pendamping yang berprestasi.				
17	Saya selalu menghadiri kegiatan pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis dan/atau pemantapan yang diselenggarakan oleh Kementerian Sosial maupun oleh Dinas/Instansi Sosial Pelaksana PKH.				
18	Instansi mengizinkan saya untuk turut berpartisipasi dalam semua kegiatan guna mempercepat pengentasan				



	kemiskinan.					
19	Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan dalam melaksanakan pendampingan.					
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>						
20	Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya.					
21	Gaji yang saya terima dapat memenuhi sandang, pangan, dan papan.					
22	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan kesehatan dan rekreasi keluarga.					
23	Insentif yang diberikan oleh Instansi sesuai dengan yang saya harapkan.					
24	Tunjangan jabatan yang saya terima sesuai dengan resiko pekerjaan saya.					
25	Asuransi yang diberikan Instansi sesuai dengan kebutuhan saya.					
<b>Kebutuhan Pengakuan</b>						
26	Adanya bonus/penghargaan yang diberikan untuk pendamping yang berprestasi, meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.					
27	Saya memperoleh perhatian yang cukup dari atasan.					
28	Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan.					
<b>Kebutuhan Sosial</b>						
29	Saya membutuhkan rasa saling menghormati antar sesama rekan pendamping didalam Instansi agar nyaman dalam bekerja.					
30	Rekan kerja menerima saya dengan penuh kekeluargaan.					
31	Rasa kepedulian, niat yang ikhlas dan tulus adalah hal yang harus saya miliki dalam bekerja sebagai pendamping social.					
32	Penting bagi saya untuk ikut terlibat dalam semua kegiatan sosial di Instansi.					
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>						
33	Ketersediaan sarana dan prasarana kerja					

	sudah memadai (transportasi, peralatan kantor dan peralatan lapangan).					
34	Saya merasa nyaman dan aman bekerja karena fasilitas yang memadai.					
35	Saya merasa aman dengan karier dan masa depan saya dengan menjadi pendamping social PKH.					
36	Kelangsungan hidup saya terjamin dengan menjadi pendamping social PKH.					
<b>Komitmen Organisasi Pendamping Program Keluarga</b>						
<b>Harapan</b>						
<b>Affective commitment</b>						
37	Saya merasa bangga menjadi bagian instansi ini.					
38	Saya merasa memiliki instansi ini karena saya sadar selain menjadi wadah bagi saya untuk bersosialisasi, instansi ini juga menjadi tempat saya menggantungkan hidup.					
39	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya menjadi pendamping social PKH.					
40	Saya merasa masalah yang terjadi di dalam instansi ataupun masyarakat penerima PKH menjadi permasalahan saya juga.					
<b>Continuance commitment</b>						
41	Saya bekerja sebagai pendamping PKH bukan semata-mata karena gaji, tetapi juga sebagai tanggungjawab tugas pengabdian pelayanan saya kepada masyarakat.					
42	Saya merasa sulit dan berat jika meninggalkan pekerjaan ini.					
<b>Normative commitment</b>						
43	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan.					
44	Masih ada tanggung jawab baik terhadap masyarakat penerima KPM maupun terhadap instansi jika saya ingin keluar.					

45	Saya merasa instansi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
46	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi instansi ini.					
47	Instansi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					
<b>Self Efficacy Pendamping Program Keluarga Harapan</b>						
<b>Kemampuan Mengelola Kesulitan dalam Pekerjaan</b>						
48	Saya memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi masalah dalam tingkat kesulitan tugas pendampingan yang dihadapi.					
49	Saya yakin saya dapat mengatasi masalah-masalah para penerima KPM terkait dengan pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan social.					
50	Saya mampu dalam menghadapi masalah yang muncul dalam proses pendampingan.					
51	Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami masalah dalam kegiatan pendampingan.					
52	Saya mampu mengendalikan diri saya dengan cara yang positif ketika saya mengalami stress dalam semua tugas pendampingan.					
<b>Kemampuan Mengelola dan Membangun Sebuah Keberanian untuk Berusaha</b>						
53	Saya terus belajar cara untuk memberdayakan masyarakat baik dengan membaca buku atau diskusi dengan para ahli.					
54	Saya memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas pendampingan.					
55	Saya mampu menyusun rencana kerja dengan baik dan bekerja sesuai dengan rencana tersebut.					
56	Saya berupaya menciptakan ide-ide kreatif untuk kemajuan PKH.					

57	Saya berusaha memotivasi diri saya untuk bekerja dengan teratur dan berintegritasi dalam instansi ini.					
<b>Keyakinan untuk Melaksanakan Tugas</b>						
58	Saya sangat yakin dengan kemampuan saya dalam pelayanan dan pemahaman masalah kepada KPM					
59	Saya merasa sudah berpengalaman dalam pendampingan PKH.					
60	Saya yakin mampu mengkomunikasikan visi dan misi program kepada kelompok dampingan.					
61	Keberadaan sebagai pendamping social PKH mampu memberikan manfaat bagi KPM yang saya dampingi.					
62	Latar belakang pendidikan saya sangat membantu saya di dalam menjalankan tugas pendampingan kepada KPM.					
<b>Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan</b>						
<b>Kualitas Hasil Pekerjaan</b>						
63	Saya melakukan pendampingan KPM dengan baik dan sangat maksimal.					
64	Saya mampu menangani keluhan dan kasus yang berasal dari KPM PKH.					
65	Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan job desk yang telah ditentukan.					
66	Saya sudah maksimal membantu KPM dalam mencairkan bantuan social, mengakses pelayanan kesehatan dan pendidikan, serta mengakses informasi yang diperlukan.					
<b>Kuantitas Hasil Pekerjaan</b>						
67	Saya bersungguh-sungguh dalam melakukan pendampingan dengan penuh tanggungjawab.					
68	Saya menyusun rencana kerja PKH dengan sebaik mungkin demi meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya.					
69	Sebelum melakukan pendampingan saya memperhitungkan hambatan yang					

	akan ditemui.					
70	Keberhasilan PKH adalah tanggungjawab saya.					
71	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target hasil pekerjaan yang diharapkan instansi.					
<b>Pengertian terhadap Pekerjaan</b>						
72	Saya sudah paham betul akan hak, dan kewajiban seorang pendamping social sesuai dengan kedudukannya.					
73	Saya sudah paham betul akan peran saya sebagai fasilitator, dinamisator, mediator, dan motivator sekaligus perwakilan masyarakat.					
74	Jika saya melaksanakan peran dengan baik, maka program dan keiatan pendamping social akan mencapai tujuan secara optimal.					
75	Saya memprioritaskan pendampingan KPM daripada kepentingan saya pribadi.					
76	Saya memahami masalah yang dihadapi oleh KPM dan mampu menemukan solusinya					
77	Saya mengetahui kebutuhan dan keinginan para KPM.					
78	Saya mengikuti semua kegiatann baik yang diadakan oleh instansi maupun kementerian social instansi dan berperan aktif didalamnya.					
79	Pendamping dalam menjalankan tugas hendaknya tanpa pamrih, mau berkorban demi masyarakat dan ikhlas.					
<b>Kerjasama</b>						
80	Saya dapat menjalin kerjasama dengan baik serta hubungan yang harmonis baik dengan atasan, rekan pendamping, aparat setempat maupun keluarga penerima manfaat					
81	Jika saya menyusun rencana kerja saya diskusi dengan KPM.					
82	Saya sering diskusi dengan teman-					

	teman pendamping lainnya untuk menyelesaikan masalah atau sekedar berbagi pengalaman.					
83	Saya selalu melakukan koordinasi dengan aparat kecamatan, pemerintahan desa/kelurahan, UPT Pendidikan dan UPT Kesehatan terkait dengan pelaksanaan PKH di lokasi tugas dampingan saya.					
84	Saya selalu melakukan koordinasi dan konsultasi dengan coordinator Kabupaten/Kota dan bekerja sama dengan operator serta pendamping di lokasi tugas dampingan saya					
85	Saya selalu melakukan koordinasi dengan aparat setempat dalam melaksanakan pertemuan dengan para KPM.					
86	Saya selalu melaksanakan pertemuan bulanan dengan ketua kelompok, pelayan kesehatan dan pendidikan di lokasi pelayanan terkait.					
87	Saya selalu melaksanakan pertemuan triwulan dengan seluruh pelaksana kegiatan (UPPKH Daerah, Pendamping, Pelayan Kesehatan dan Pendidikan).					
88	Dalam rangka menjalin hubungan yang baik, minimal sebulan sekali setelah realisasi program saya mengunjungi KPM.					
89	Jika saya mendengar dan mendapatkan pengaduan dari KPM, saya akan meneruskan dan mendiskusikannya ke atasan untuk mendapatkan solusi.					

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		152
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.95810379
	Absolute	.056
Most Extreme Differences	Positive	.056
	Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z		.686
Asymp. Sig. (2-tailed)		.734

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### b. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.376	6.167		-.385	.701		
	TOTALX1	.583	.109	.263	5.354	.000	.696	1.436
	TOTALX2	.034	.053	.032	.648	.518	.689	1.451
	TOTALX3	.452	.125	.203	3.625	.000	.538	1.859
	TOTALX4	.909	.091	.551	10.045	.000	.559	1.789

a. Dependent Variable: TOTAL

## c. Uji Heteroskedastisitas

			Correlations				
			DISIPLIN KERJA	MOTIVASI KERJA	KOMITMEN ORGANISASI	SELF EFFICACY	Unstandariz ed Residual
Spearman's rho	DISIPLIN KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.470**	.413**	.418**	.012
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.882
		N	152	152	152	152	152
	MOTIVASI KERJA	Correlation Coefficient	.470**	1.000	.435**	.343**	.005
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.948
		N	152	152	152	152	152
	KOMITMEN ORGANISASI	Correlation Coefficient	.413**	.435**	1.000	.562**	-.063
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.441
		N	152	152	152	152	152
	SELF EFFICACY	Correlation Coefficient	.418**	.343**	.562**	1.000	.032
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.693
		N	152	152	152	152	152
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.012	.005	-.063	.032	1.000
		Sig. (2-tailed)	.882	.948	.441	.693	.
		N	152	152	152	152	152

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

## d. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PENDAMPING * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	6110.637	18	339.480	5.061	.000
		Linearity	5436.546	1	5436.546	81.049	.000
		Deviation from Linearity	674.091	17	39.652	.591	.894
Within Groups			8921.251	133	67.077		
Total			15031.888	151			



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PENDAMPING * MOTIVASI KERJA	Between Groups	(Combined)	6566.441	40	164.161	2.153	.001
		Linearity	3165.515	1	3165.515	41.507	.000
		Deviation from Linearity	3400.926	39	87.203	1.143	.290
	Within Groups		8465.447	111	76.265		
	Total		15031.888	151			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PENDAMPING * KOMITMEN ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	7705.251	20	385.263	6.888	.000
		Linearity	6802.918	1	6802.918	121.636	.000
		Deviation from Linearity	902.333	19	47.491	.849	.645
	Within Groups		7326.637	131	55.929		
	Total		15031.888	151			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PENDAMPING * SELF EFFICACY	Between Groups	(Combined)	9996.845	23	434.645	11.049	.000
		Linearity	8958.925	1	8958.925	227.752	.000
		Deviation from Linearity	1037.920	22	47.178	1.199	.260
	Within Groups		5035.043	128	39.336		
	Total		15031.888	151			

#### 4. Hasil Regresi Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.897	6.564		-.898	.370
	DISIPLIN KERJA	.576	.115	.260	5.008	.000
	MOTIVASI KERJA	.054	.056	.050	.966	.336
	KOMITMEN ORGANISASI	.564	.127	.253	4.420	.000
	SELF EFFICACY	.861	.098	.490	8.822	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PENDAMPING

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10939.070	4	2734.768	98.223	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4092.818	147	27.842		
	Total	15031.888	151			

a. Dependent Variable: KINERJA PENDAMPING

b. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

## 5. Hasil Uji Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.728	.720	5.277

a. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-5.897	6.564		-.898	.370			
	DISIPLIN KERJA	.576	.115	.260	5.008	.000	.601	.382	.216
	MOTIVASI KERJA	.054	.056	.050	.966	.336	.459	.079	.042
	KOMITMEN ORGANISASI	.564	.127	.253	4.420	.000	.673	.343	.190
	SELF EFFICACY	.861	.098	.490	8.822	.000	.772	.588	.380

a. Dependent Variable: KINERJA PENDAMPING

### 6. Daftar Responden Uji Coba Penelitian

No	Nama Pendamping	Jenis Kelamin	Usia Pendamping	Lama Menjadi Pendamping
1	PRIHUTAMI AJI, S.Pd	P	29 Tahun	2 Tahun
2	WIDIHARTO, S.Sos.M.Si	L	30 Tahun	5 Tahun
3	BUDY IDMANTO, S.Pd	L	30 Tahun	5 Tahun
4	IMAM MASBUKIM, S.Pd.I	L	33 Tahun	2 Tahun
5	FUAD HASAN F, S.Kom.I	L	31 Tahun	5 Tahun
6	EKO SARWONO, A.Md	L	36 Tahun	4 Tahun
7	HENI SETYA P, S.Pd	P	28 Tahun	6 Tahun
8	WAHIDAH RAHMAN NM,	P	26 Tahun	4 Tahun
9	SANTOSA, S.SI	L	30 Tahun	6 Tahun
10	SITI FATMAH NIHAYATI, S	P	30 Tahun	6 Tahun
11	NAILUL LASMANASARI, S	P	31 Tahun	3 Tahun
12	SITI SOIDAH, S.Pd.I	P	30 Tahun	3 Tahun
13	LISA RIZKI KURNIA, A.Md	P	27 Tahun	4 Tahun
14	LUKMAN TRY ATMOJO, S	L	26 Tahun	2 Tahun
15	YULIANTI, S.SOS	P	26 Tahun	2 Tahun
16	MARLINA, S.Pd	P	27 Tahun	2 Tahun
17	NUR MARIA ULFA I, S.Pd.I	P	28 Tahun	2 Tahun
18	NANI KURNIASIH, S.Sos.I	P	27 Tahun	3 Tahun
19	AJI KURNIAWAN, S.Pd.I	L	30 Tahun	2 Tahun
20	NUR HIDAYATI, S.PSI	P	25 Tahun	2 Tahun
21	IMAM ABDUL RAHMAN, S	L	39 Tahun	5 Tahun
22	VINAS ANGGRAENI, S.Sos.	P	30 Tahun	1 Tahun
23	LUKMAN KHAKIM, S.Pd.I	L	35 Tahun	2 Tahun
24	MUJILESTARI, S.Pd	P	26 Tahun	2 Tahun
25	MUHAMMAD IQBAL L, A.	L	25 Tahun	1 Tahun
26	LUKMAN SURAHMAN, S.P	L	36 Tahun	2 Tahun
27	AKIEF FUKOHA HUSEN, S.	L	31 Tahun	4 Tahun
28	NATALIA ERAWATI, S.Pd	P	33 Tahun	5 Tahun
29	SUKO PANGESTUTI, S.Pd	P	38 Tahun	2 Tahun
30	SIDIK WAHYUDI, S.Pd	L	30 Tahun	2 Tahun
31	AZIZAH ALFAINY, S.Pd	P	30 Tahun	4 Tahun

## 7. Tabulasi Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

### a. Variabel Disiplin Kerja

No	Nama	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	X1P9	X1P10	X1P11	X1P12	X1P13	X1P14	X1P15	X1P16	X1P17	X1P18	X1P19	X1P20	X1P21	Total
1	Prihutami	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	5	4	4	93
2	fuad hasan febriyanto	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	1	5	2	5	93
3	Budi Idmanto	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	93
4	Imam Masbukim,	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	1	5	4	4	95
5	Eko sarwono	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	1	5	5	5	97
6	WAHIDAH RAHMAN NM	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	97
7	Heni Setya Purwandari	5	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	90
8	Santosa	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	86
9	SITI FATMAH NIHAYATI	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	4	5	4	5	4	2	4	5	4	87
10	NAILUL LASMANASARI	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	93
11	Siti soidah	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	5	5	4	4	4	3	4	4	5	87
12	Lisa Rizki Kurnia	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	88
13	LUKMAN TRY ATMOJO	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	92
14	Yulianti	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	94
15	Marlina	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	1	4	4	4	84
16	Nur maria ulfa isnaini	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
17	Nani Kurniasih	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	100
18	aji kurniawan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	82
19	Nur hidayati	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	98
20	Imam abdul rahman	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	3	1	5	5	4	82
21	vinas anggraeni	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	75
22	Lukman Khakim	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	87
23	MUJILESTARI	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	92
24	Muhammad Iqbal Latief	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	78
25	LUKMAN SURAHMAN	4	2	5	2	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	86
26	Akief Fukoha Husen	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	2	5	5	5	93
27	Suko Pangestuti	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	1	4	5	5	93
28	Natallia Erawati	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	84
29	Sidik Wahyudi	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	98
30	AZIZAH ALFAINY	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	1	5	5	5	95
31	Widiharto	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	98

**b. Variabel Motivasi Kerja**

No	Nama	X2P22	X2P23	X2P24	X2P25	X2P26	X2P27	X2P28	X2P29	X2P30	X2P31	X2P32	X2P33	X2P34	X2P35	X2P36	X2P37	X2P38	X2P39	X2P40	X2P41	X2P42	X2P43	X2P44	X2P45	Total
1	Prihutami	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	93
2	Fuad H	4	3	5	4	5	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	85
3	Budi I	5	5	4	5	5	2	2	2	3	2	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	99
4	Imam M	4	4	5	4	4	1	1	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	1	75
5	Eko S	5	3	5	5	5	3	4	3	2	3	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	92
6	Wahidah	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	108
7	Heni S	4	3	5	4	5	5	3	3	3	1	1	1	3	2	4	5	5	5	5	4	2	2	1	1	77
8	Santosa	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	97
9	Siti F	4	5	5	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	2	1	2	86
10	Nailul	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	89
11	Siti S	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	97
12	Lisa R	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	95
13	Lukman	4	3	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4	5	4	3	1	1	1	3	74
14	Yulianti	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	102
15	Marlina	4	5	5	5	4	4	4	3	2	2	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	3	3	3	92
16	Nur Maria	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
17	Nani K	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	110
18	Aji K	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	2	2	95
19	Nur H	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	104
20	Imam A	3	3	5	2	5	4	4	2	3	3	2	3	3	3	1	5	5	5	5	3	2	3	1	1	76
21	Vinas	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	79
22	Lukman K	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	100
23	Muji L	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	103
24	M. Iqbal	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	86
25	Lukman S	4	3	5	3	3	4	5	4	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	2	3	5	3	4	95
26	Akief	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	2	4	94
27	Suko P	4	3	5	4	5	5	4	3	1	2	1	1	3	3	5	5	5	5	5	4	2	2	3	2	82
28	Natallia E	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5	5	5	5	3	2	3	3	3	82
29	Sidik W	5	3	5	4	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	92
30	Azizah A	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	100
31	Widiharto	4	3	5	3	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	94

## c. Variabel Komitmen Organisasi

No	Nama	X3P46	X3P47	X3P48	X3P49	X3P50	X3P51	X3P52	X3P53	X3P54	X3P55	X3P56	X3P57	X3P58	X3P59	Total
1	Prihutami	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	47
2	Fuad H	5	4	3	4	5	2	2	2	3	5	4	4	4	2	49
3	Budi I	4	4	2	2	2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	43
4	Imam M	4	1	3	1	4	1	1	1	1	4	4	3	1	4	33
5	Eko S	5	5	5	5	4	3	2	1	1	5	5	5	4	5	55
6	Wahidah	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	58
7	Heni S	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	55
8	Santosa	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	52
9	Siti F	4	4	3	3	3	1	2	2	4	4	3	3	3	3	42
10	Nailul	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	55
11	Siti S	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	1	3	3	3	50
12	Lisa R	5	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	3	4	49
13	Lukman	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	47
14	Yulianti	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	5	5	5	62
15	Marlina	5	4	3	4	4	2	1	1	2	5	3	5	4	4	47
16	Nur Maria	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
17	Nani K	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	54
18	Aji K	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	55
19	Nur H	5	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	52
20	Imam A	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
21	Vinas	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	52
22	Lukman K	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	53
23	Muji L	5	5	4	4	4	2	2	4	2	5	4	5	4	4	54
24	M. Iqbal	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
25	Lukman S	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	52
26	Akief	5	5	5	5	5	1	2	4	4	5	5	5	4	5	60
27	Suko P	5	3	4	5	5	2	2	4	1	5	3	5	2	5	51
28	Natallia E	5	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	5	4	4	53
29	Sidik W	4	4	3	4	5	2	3	3	4	5	2	4	4	5	52
30	Azizah A	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	4	4	3	4	54
31	Widiharto	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	3	5	57

## d. Variabel Selffficacy

No	Nama	X4P60	X4P61	X4P62	X4P63	X4P64	X4P65	X4P66	X4P67	X4P68	X4P69	X4P70	X4P71	X4P72	X4P73	X4P74	Total
1	Prihutami	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
2	Fuad H	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	Budi I	2	2	2	2	4	4	2	3	4	4	1	1	4	4	4	43
4	Imam M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	54
5	Eko S	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	72
6	Wahidah	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	73
7	Heni S	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
8	Santosa	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	Siti F	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	5	60
10	Nailul	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
11	Siti S	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	62
12	Lisa R	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	63
13	Lukman	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
14	Yulianti	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73
15	Marlina	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	58
16	Nur Maria	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
17	Nani K	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
18	Aji K	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	57
19	Nur H	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
20	Imam A	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
21	Vinas	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	56
22	Lukman K	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	Muji L	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	62
24	M. Iqbal	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	57
25	Lukman S	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	52
26	Akief	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	73
27	Suko P	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	5	63
28	Natallia E	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	52
29	Sidik W	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	59
30	Azizah A	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	67
31	Widiharto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	73



**e. Variabel Kinerja Pendamping**

No	Nama	YP75	YP76	YP77	YP78	YP79	YP80	YP81	YP82	YP83	YP84	YP85	YP86	YP87	YP88	YP89	YP90	YP91	YP92	YP93	YP94	YP95	YP96	YP97	YP98	YP99	YP100	YP101
1	Prihutami	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	Fuad H	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5
3	Budi I	2	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	Imam M	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1
5	Eko S	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	1
6	Wahidah	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
7	Heni S	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4
8	Santosa	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
9	Siti F	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4
10	Nailul	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	Siti S	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	Lisa R	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
13	Lukman	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
14	Yulianti	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
15	Marlina	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
16	Nur Maria	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	Nani K	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
18	Aji K	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	Nur H	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
20	Imam A	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3
21	Vinas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
22	Lukman K	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	Muji L	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
24	M. Iqbal	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
25	Lukman S	3	4	4	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	3	3	3	5
26	Akief	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	5
27	Suko P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
28	Natallia E	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5	4	3	3	4	4
29	Sidik W	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	4	5
30	Azizah A	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4
31	Widiharto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5









P20	Pearson Correlation	.423*	.082	.054	.027	.116	.268	.250	.246	.184	.184	-.067
	Sig. (2-tailed)	.014	.649	.767	.881	.522	.132	.161	.167	.304	.304	.711
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P21	Pearson Correlation	.159	.531**	.495**	.372*	.229	.329	.359*	.367*	.152	.416*	.107
	Sig. (2-tailed)	.378	.001	.003	.033	.200	.062	.040	.036	.399	.016	.555
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TOTALX1	Pearson Correlation	.438*	.532**	.483**	.421*	.342	.552**	.572**	.598**	.527**	.613**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.004	.015	.051	.001	.001	.000	.002	.000	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	TOTALX1
.018	.297	.340	-.044	.110	-.238	-.144	.238	.423*	.159	.438*
.922	.093	.053	.807	.543	.182	.424	.181	.014	.378	.011
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.356*	.223	.053	.412*	.274	.500**	-.329	.369*	.082	.531**	.532**
.042	.213	.768	.017	.123	.003	.062	.035	.649	.001	.001









.073	.428*	.391*	.193	.467**	.456**	1	.490**	.165	-.353*	.408
.685	.013	.025	.282	.006	.008		.004	.358	.044	.080
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.224	.392*	.492**	-.072	.551**	.449**	-.490**	1	.211	.518**	.670**
.211	.024	.004	.690	.001	.009	.004		.237	.002	.000
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.128	.232	.321	-.012	.206	-.135	-.165	.211	1	.289	.327
.477	.194	.068	.947	.250	.454	.358	.237		.103	.064
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.310	.300	.442*	.237	.489**	.422*	-.353*	.518**	.289	1	.352**
.079	.090	.010	.185	.004	.014	.044	.002	.103		.000
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.629**	.474**	.681**	.402*	.534**	.433*	-.309	.670**	.327	.672**	1
.000	.005	.000	.020	.001	.012	.080	.000	.064	.000	
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

## b. Motivasi Kerja

## Correlations

		P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
P22	Pearson Correlation	1	.338	.358*	.556**	.439*	.013	.197	.377*	.041	.151	.164
	Sig. (2-tailed)		.055	.041	.001	.011	.943	.271	.031	.820	.400	.361
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P23	Pearson Correlation	.338	1	-.213	.494**	.002	-.059	.124	.263	.401*	.247	.583**
	Sig. (2-tailed)	.055		.235	.004	.991	.744	.490	.139	.021	.166	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P24	Pearson Correlation	.358*	-.213	1	.035	.322	.136	.214	.023	-.258	-.200	-.408*
	Sig. (2-tailed)	.041	.235		.846	.068	.452	.231	.899	.146	.265	.019
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P25	Pearson Correlation	.556**	.494**	.035	1	.343	-.223	.013	.170	.011	.022	.169
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.846		.051	.212	.944	.345	.952	.904	.347
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P26	Pearson Correlation	.439*	.002	.322	.343	1	.171	.043	-.012	.024	-.027	-.070

	Sig. (2-tailed)	.011	.991	.068	.051		.342	.813	.946	.894	.880	.701
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P27	Pearson Correlation	.013	-.059	.136	-.223	.171	1	.588**	.630**	.106	.322	.180
	Sig. (2-tailed)	.943	.744	.452	.212	.342		.000	.000	.556	.068	.316
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P28	Pearson Correlation	.197	.124	.214	.013	.043	.588**	1	.707**	.249	.677**	.249
	Sig. (2-tailed)	.271	.490	.231	.944	.813	.000		.000	.162	.000	.163
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P29	Pearson Correlation	.377*	.263	.023	.170	-.012	.630**	.707**	1	.320	.653**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.031	.139	.899	.345	.946	.000	.000		.070	.000	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P30	Pearson Correlation	.041	.401*	-.258	.011	.024	.106	.249	.320	1	.659**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.820	.021	.146	.952	.894	.556	.162	.070		.000	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P31	Pearson Correlation	.151	.247	-.200	.022	-.027	.322	.677**	.653**	.659**	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.400	.166	.265	.904	.880	.068	.000	.000	.000		.000



















P45	SKORX2
.309	.600**
.080	.000
33	33
.276	.543**
.120	.001
33	33
-.133	.367**
.461	.003
33	33
.371*	.477**
.034	.005
33	33
-.003	.388**
.985	.104
33	33

.098	.376**
.586	.121
33	33
.363*	.587**
.038	.000
33	33
.557**	.722**
.001	.000
33	33
.272	.546**
.126	.001
33	33
.562**	.729**
.001	.000
33	33

.637**	.694**
.000	.000
33	33
.492**	.629**
.004	.000
33	33
.401*	.368*
.021	.035
33	33
.066	.522**
.714	.159
33	33
.456**	.506**
.008	.003
33	33

.029	.316
.871	.074
33	33
.140	.377**
.436	.128
33	33
-.292	.366**
.100	.841
33	33
-.239	.585**
.180	.197
33	33
.064	.469**
.721	.006
33	33



.407*	.275**
.019	.000
33	33
.470**	.572**
.006	.001
33	33
.709**	.630**
.000	.000
33	33
1	.715**
	.000
33	33
.715**	1
.000	
33	33

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

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

### c. Komitmen Organisasi

#### Correlations

		P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
P22	Pearson Correlation	1	.338	.358*	.556**	.439*	.013	.197	.377*	.041	.151	.164
	Sig. (2-tailed)		.055	.041	.001	.011	.943	.271	.031	.820	.400	.361
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P23	Pearson Correlation	.338	1	-.213	.494**	.002	-.059	.124	.263	.401*	.247	.583**
	Sig. (2-tailed)	.055		.235	.004	.991	.744	.490	.139	.021	.166	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P24	Pearson Correlation	.358*	-.213	1	.035	.322	.136	.214	.023	-.258	-.200	-.408*
	Sig. (2-tailed)	.041	.235		.846	.068	.452	.231	.899	.146	.265	.019
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P25	Pearson Correlation	.556**	.494**	.035	1	.343	-.223	.013	.170	.011	.022	.169
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.846		.051	.212	.944	.345	.952	.904	.347
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P26	Pearson Correlation	.439*	.002	.322	.343	1	.171	.043	-.012	.024	-.027	-.070

	Sig. (2-tailed)	.011	.991	.068	.051		.342	.813	.946	.894	.880	.701
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P27	Pearson Correlation	.013	-.059	.136	-.223	.171	1	.588**	.630**	.106	.322	.180
	Sig. (2-tailed)	.943	.744	.452	.212	.342		.000	.000	.556	.068	.316
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P28	Pearson Correlation	.197	.124	.214	.013	.043	.588**	1	.707**	.249	.677**	.249
	Sig. (2-tailed)	.271	.490	.231	.944	.813	.000		.000	.162	.000	.163
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P29	Pearson Correlation	.377*	.263	.023	.170	-.012	.630**	.707**	1	.320	.653**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.031	.139	.899	.345	.946	.000	.000		.070	.000	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P30	Pearson Correlation	.041	.401*	-.258	.011	.024	.106	.249	.320	1	.659**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.820	.021	.146	.952	.894	.556	.162	.070		.000	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P31	Pearson Correlation	.151	.247	-.200	.022	-.027	.322	.677**	.653**	.659**	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.400	.166	.265	.904	.880	.068	.000	.000	.000		.000







P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44
.323	.333	.351*	.636**	.303	.208	.227	.331	.621**	.274	.331	-.027
.067	.058	.045	.000	.086	.245	.204	.060	.000	.123	.060	.880
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.342	.189	.213	.182	-.056	-.130	-.129	.234	.268	.293	.327	.401*
.051	.293	.234	.312	.756	.472	.474	.189	.132	.098	.063	.021
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
-.182	.048	.042	.135	.386*	.348*	.606**	.348*	.008	-.222	-.112	-.432*
.312	.792	.816	.452	.027	.047	.000	.047	.963	.215	.536	.012
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.240	.325	.233	.670**	.073	.006	-.079	.218	.557**	.322	.099	.225
.178	.065	.192	.000	.685	.972	.660	.224	.001	.068	.583	.208
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.008	-.200	-.022	.372*	.586**	.347*	.142	.613**	.518**	.160	-.043	.008
.964	.265	.902	.033	.000	.048	.430	.000	.002	.374	.813	.966











P45	SKORX2
.309	.600**
.080	.000
33	33
.276	.543**
.120	.001
33	33
-.133	.367**
.461	.003
33	33
.371*	.477**
.034	.005
33	33
-.003	.388**
.985	.104
33	33

.098	.376**
.586	.121
33	33
.363*	.587**
.038	.000
33	33
.557**	.722**
.001	.000
33	33
.272	.546**
.126	.001
33	33
.562**	.729**
.001	.000
33	33

.637**	.694**
.000	.000
33	33
.492**	.629**
.004	.000
33	33
.401*	.368*
.021	.035
33	33
.066	.522**
.714	.159
33	33
.456**	.506**
.008	.003
33	33

.029	.316
.871	.074
33	33
.140	.377**
.436	.128
33	33
-.292	.366**
.100	.841
33	33
-.239	.585**
.180	.197
33	33
.064	.469**
.721	.006
33	33

.407*	.275**
.019	.000
33	33
.470**	.572**
.006	.001
33	33
.709**	.630**
.000	.000
33	33
1	.715**
	.000
33	33
.715**	1
.000	
33	33

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

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









P74	Pearson Correlation	.426*	.394*	.479**	.444**	.487**	.329	.535**	.475**	.323	.482**
	Sig. (2-tailed)	.013	.023	.005	.010	.004	.061	.001	.005	.066	.005
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
SKORX4	Pearson Correlation	.810**	.787**	.811**	.807**	.767**	.728**	.859**	.866**	.763**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

P70	P71	P72	P73	P74	SKORX4
.660**	.489**	.574**	.652**	.426*	.810**
.000	.004	.000	.000	.013	.000
33	33	33	33	33	33
.589**	.530**	.525**	.554**	.394*	.787**
.000	.002	.002	.001	.023	.000
33	33	33	33	33	33
.627**	.568**	.473**	.568**	.479**	.811**

.000	.001	.005	.001	.005	.000
33	33	33	33	33	33
.629**	.534**	.494**	.562**	.444**	.807**
.000	.001	.003	.001	.010	.000
33	33	33	33	33	33
.467**	.243	.669**	.735**	.487**	.767**
.006	.173	.000	.000	.004	.000
33	33	33	33	33	33
.500**	.328	.765**	.763**	.329	.728**
.003	.063	.000	.000	.061	.000
33	33	33	33	33	33
.751**	.411*	.615**	.613**	.535**	.859**
.000	.018	.000	.000	.001	.000
33	33	33	33	33	33
.694**	.415*	.709**	.703**	.475**	.866**

.000	.016	.000	.000	.005	.000
33	33	33	33	33	33
.641**	.324	.713**	.736**	.323	.763**
.000	.065	.000	.000	.066	.000
33	33	33	33	33	33
.558**	.221	.677**	.831**	.482**	.770**
.001	.217	.000	.000	.005	.000
33	33	33	33	33	33
1	.699**	.514**	.570**	.309	.823**
	.000	.002	.001	.080	.000
33	33	33	33	33	33
.699**	1	.355*	.314	.077	.603**
.000		.042	.075	.672	.000
33	33	33	33	33	33
.514**	.355*	1	.816**	.443**	.782**

.002	.042		.000	.010	.000
33	33	33	33	33	33
.570**	.314	.816**	1	.511**	.830**
.001	.075	.000		.002	.000
33	33	33	33	33	33
.309	.077	.443**	.511**	1	.563**
.080	.672	.010	.002		.001
33	33	33	33	33	33
.823**	.603**	.782**	.830**	.563**	1
.000	.000	.000	.000	.001	
33	33	33	33	33	33

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

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

## UJI VALIDITAS KINERJA PENDAMPING

		P75	P76	P77	P78	P79	P80	P81	P82	P83	P84	P85
P75	Pearson Correlation	1	.636**	.650**	.483**	.392*	.432*	.437*	.087	.245	.101	.083
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.024	.012	.011	.631	.170	.577	.648
	N	33	33	33	.004	33	33	33	33	33	33	33
P76	Pearson Correlation	.636**	1	.501**	.004	.388*	.357*	.325	.105	.203	.211	.178
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.004	.026	.041	.065	.561	.257	.238	.321
	N	33	33	33	.004	33	33	33	33	33	33	33
P77	Pearson Correlation	.650**	.501**	1	.004	.741**	.610**	.386*	.482**	.386*	.411*	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.004	.000	.000	.027	.005	.027	.018	.001
	N	33	33	33	.004	33	33	33	33	33	33	33
P78	Pearson Correlation	.483**	.492**	.716**	.004	.675**	.661**	.229	.344*	.132	.362*	.591**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.000		.000	.000	.200	.050	.463	.039	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P79	Pearson Correlation	.392*	.388*	.741**	.675**	1	.652**	.322	.401*	.134	.358*	.523**



	Sig. (2-tailed)	.024	.026	.000	.000		.000	.067	.021	.458	.041	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P80	Pearson Correlation	.432*	.357*	.610**	.661**	.652**	1	.506**	.353*	.398*	.287	.419*
	Sig. (2-tailed)	.012	.041	.000	.000	.000		.003	.044	.022	.105	.015
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P81	Pearson Correlation	.437*	.325	.386*	.229	.322	.506**	1	.400*	.578**	.523**	.215
	Sig. (2-tailed)	.011	.065	.027	.200	.067	.003		.021	.000	.002	.229
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P82	Pearson Correlation	.087	.105	.482**	.344*	.401*	.353*	.400*	1	.494**	.548**	.398*
	Sig. (2-tailed)	.631	.561	.005	.050	.021	.044	.021		.004	.001	.022
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P83	Pearson Correlation	.245	.203	.386*	.132	.134	.398*	.578**	.494**	1	.520**	.318
	Sig. (2-tailed)	.170	.257	.027	.463	.458	.022	.000	.004		.002	.071
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P84	Pearson Correlation	.101	.211	.411*	.362*	.358*	.287	.523**	.548**	.520**	1	.612**

	Sig. (2-tailed)	.577	.238	.018	.039	.041	.105	.002	.001	.002		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P85	Pearson Correlation	.083	.178	.536**	.591**	.523**	.419*	.215	.398*	.318	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.648	.321	.001	.000	.002	.015	.229	.022	.071	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P86	Pearson Correlation	.229	.277	.545**	.501**	.611**	.777**	.427*	.365*	.322	.327	.449**
	Sig. (2-tailed)	.200	.119	.001	.003	.000	.000	.013	.037	.068	.063	.009
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P87	Pearson Correlation	.315	.317	.571**	.407*	.464**	.500**	.437*	.414*	.322	.397*	.277
	Sig. (2-tailed)	.074	.072	.001	.019	.006	.003	.011	.017	.068	.022	.119
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P88	Pearson Correlation	.322	.588**	.554**	.548**	.325	.494**	.185	.206	.401*	.313	.357*
	Sig. (2-tailed)	.067	.000	.001	.001	.065	.003	.302	.251	.021	.076	.042
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P89	Pearson Correlation	.294	.262	.417*	.427*	.286	.398*	.278	.222	.347*	.235	.439*

	Sig. (2-tailed)	.097	.141	.016	.013	.106	.022	.118	.213	.048	.187	.011
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P90	Pearson Correlation	.251	.303	.560**	.729**	.513**	.616**	.199	.330	.110	.422*	.554**
	Sig. (2-tailed)	.160	.087	.001	.000	.002	.000	.267	.060	.544	.014	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P91	Pearson Correlation	.023	.178	.438*	.395*	.555**	.483**	.144	.268	.346*	.317	.514**
	Sig. (2-tailed)	.901	.322	.011	.023	.001	.004	.425	.132	.048	.072	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P92	Pearson Correlation	.248	.211	.594**	.538**	.807**	.630**	.376*	.364*	.281	.540**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.164	.237	.000	.001	.000	.000	.031	.037	.113	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P93	Pearson Correlation	-.167	.034	.060	.159	.224	.422*	.153	.482**	.253	.143	.169
	Sig. (2-tailed)	.352	.851	.742	.376	.209	.015	.395	.005	.156	.426	.346
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P94	Pearson Correlation	.047	.057	.361*	.176	.349*	.000	.299	.313	.235	.557**	.298

	Sig. (2-tailed)	.795	.753	.039	.327	.047	1.000	.091	.076	.187	.001	.093
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P95	Pearson Correlation	-.044	.141	.228	.287	.129	.208	.487**	.260	.266	.625**	.386*
	Sig. (2-tailed)	.809	.433	.201	.106	.473	.246	.004	.143	.134	.000	.027
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P96	Pearson Correlation	.249	.388*	.526**	.466**	.509**	.279	.208	.066	-.181	.257	.346*
	Sig. (2-tailed)	.163	.026	.002	.006	.002	.115	.246	.715	.312	.149	.049
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P97	Pearson Correlation	.326	.485**	.560**	.510**	.513**	.616**	.438*	.214	.110	.316	.462**
	Sig. (2-tailed)	.064	.004	.001	.002	.002	.000	.011	.232	.544	.073	.007
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P98	Pearson Correlation	-.140	.017	.042	-.092	.029	.199	.333	.195	.439*	.088	.129
	Sig. (2-tailed)	.438	.926	.818	.612	.874	.267	.058	.276	.011	.625	.474
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P99	Pearson Correlation	-.213	-.058	-.007	-.097	.014	.260	.275	.150	.342	.196	.061



P86	P87	P88	P89	P90	P91	P92	P93	P94	P95	P96	P97	P98
.229	.315	.322	.294	.251	.023	.248	-.167	.047	-.044	.249	.326	-.140
.200	.074	.067	.097	.160	.901	.164	.352	.795	.809	.163	.064	.438
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.277	.317	.588**	.262	.303	.178	.211	.034	.057	.141	.388*	.485**	.017
.119	.072	.000	.141	.087	.322	.237	.851	.753	.433	.026	.004	.926
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.545**	.571**	.554**	.417*	.560**	.438*	.594**	.060	.361*	.228	.526**	.560**	.042
.001	.001	.001	.016	.001	.011	.000	.742	.039	.201	.002	.001	.818
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.501**	.407*	.548**	.427*	.729**	.395*	.538**	.159	.176	.287	.466**	.510**	-.092
.003	.019	.001	.013	.000	.023	.001	.376	.327	.106	.006	.002	.612
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.611**	.464**	.325	.286	.513**	.555**	.807**	.224	.349*	.129	.509**	.513**	.029
.000	.006	.065	.106	.002	.001	.000	.209	.047	.473	.002	.002	.874

33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.777**	.500**	.494**	.398*	.616**	.483**	.630**	.422*	.000	.208	.279	.616**	.199	
.000	.003	.003	.022	.000	.004	.000	.015	1.000	.246	.115	.000	.267	
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.427*	.437*	.185	.278	.199	.144	.376*	.153	.299	.487**	.208	.438*	.333	
.013	.011	.302	.118	.267	.425	.031	.395	.091	.004	.246	.011	.058	
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.365*	.414*	.206	.222	.330	.268	.364*	.482**	.313	.260	.066	.214	.195	
.037	.017	.251	.213	.060	.132	.037	.005	.076	.143	.715	.232	.276	
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.322	.322	.401*	.347*	.110	.346*	.281	.253	.235	.266	-.181	.110	.439*	
.068	.068	.021	.048	.544	.048	.113	.156	.187	.134	.312	.544	.011	
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.327	.397*	.313	.235	.422*	.317	.540**	.143	.557**	.625**	.257	.316	.088	
.063	.022	.076	.187	.014	.072	.001	.426	.001	.000	.149	.073	.625	

33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.449**	.277	.357*	.439*	.554**	.514**	.670**	.169	.298	.386*	.346*	.462**	.129
.009	.119	.042	.011	.001	.002	.000	.346	.093	.027	.049	.007	.474
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
1	.506**	.495**	.285	.659**	.520**	.678**	.401*	.256	.259	.327	.560**	.221
	.003	.003	.108	.000	.002	.000	.021	.150	.145	.063	.001	.217
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.506**	1	.486**	.294	.326	.271	.467**	-.021	.195	.197	.321	.551**	.168
.003		.004	.097	.064	.127	.006	.909	.277	.272	.069	.001	.351
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.495**	.486**	1	.553**	.544**	.456**	.316	.163	.031	.238	.213	.428*	.043
.003	.004		.001	.001	.008	.073	.364	.863	.183	.234	.013	.810
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.285	.294	.553**	1	.439*	.379*	.359*	.246	.088	.202	.181	.329	.122
.108	.097	.001		.011	.029	.040	.167	.625	.259	.312	.062	.497



33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.659**	.326	.544**	.439*	1	.532**	.590**	.186	.316	.458**	.513**	.571**	-.110
.000	.064	.001	.011		.001	.000	.300	.073	.007	.002	.001	.544
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.520**	.271	.456**	.379*	.532**	1	.627**	.294	.293	.336	.301	.532**	.256
.002	.127	.008	.029	.001		.000	.097	.097	.056	.089	.001	.151
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.678**	.467**	.316	.359*	.590**	.627**	1	.306	.382*	.233	.408*	.486**	-.039
.000	.006	.073	.040	.000	.000		.083	.028	.193	.018	.004	.830
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.401*	-.021	.163	.246	.186	.294	.306	1	-.075	.027	-.109	.046	.110
.021	.909	.364	.167	.300	.097	.083		.679	.881	.545	.797	.541
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.256	.195	.031	.088	.316	.293	.382*	-.075	1	.614**	.551**	.211	.020
.150	.277	.863	.625	.073	.097	.028	.679		.000	.001	.239	.914

33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.259	.197	.238	.202	.458**	.336	.233	.027	.614**	1	.568**	.572**	.266	
.145	.272	.183	.259	.007	.056	.193	.881	.000		.001	.001	.134	
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.327	.321	.213	.181	.513**	.301	.408*	-.109	.551**	.568**	1	.718**	-.076	
.063	.069	.234	.312	.002	.089	.018	.545	.001	.001		.000	.673	
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.560**	.551**	.428*	.329	.571**	.532**	.486**	.046	.211	.572**	.718**	1	.329	
.001	.001	.013	.062	.001	.001	.004	.797	.239	.001	.000		.062	
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.221	.168	.043	.122	-.110	.256	-.039	.110	.020	.266	-.076	.329	1	
.217	.351	.810	.497	.544	.151	.830	.541	.914	.134	.673	.062		
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.418*	.171	.361*	.218	.209	.294	.032	.188	.035	.349*	-.061	.287	.662**	
.016	.341	.039	.222	.244	.097	.859	.295	.847	.046	.735	.106	.000	

33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.185	.033	.213	.286	.051	.471**	.208	.525**	.096	.020	.067	.154	.344	
.303	.857	.234	.106	.777	.006	.244	.002	.594	.912	.711	.393	.050	
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.443**	.426*	.392*	.424*	.633**	.571**	.635**	.094	.348*	.516**	.554**	.728**	.159	
.010	.013	.024	.014	.000	.001	.000	.604	.047	.002	.001	.000	.377	
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
.758**	.614**	.638**	.567**	.704**	.688**	.747**	.388*	.427*	.526**	.511**	.740**	.313	
.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.026	.013	.002	.002	.000	.076	
33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

P99	P100	P101	SKORY
-.213	-.219	.093	.363*
.234	.220	.607	.038
33	33	33	33

-.058	.083	.273	.489**
.747	.646	.124	.004
33	33	33	33
-.007	-.010	.442**	.756**
.967	.957	.010	.000
33	33	33	33
-.097	-.057	.490**	.674**
.592	.752	.004	.000
33	33	33	33
.014	.165	.463**	.723**
.940	.358	.007	.000
33	33	33	33
.260	.186	.488**	.769**
.144	.300	.004	.000
33	33	33	33

.275	-.078	.237	.569**
.122	.666	.184	.001
33	33	33	33
.150	.178	.229	.589**
.406	.323	.201	.000
33	33	33	33
.342	.291	.159	.545**
.051	.100	.377	.001
33	33	33	33
.196	.055	.586**	.637**
.274	.761	.000	.000
33	33	33	33
.061	.080	.693**	.660**
.735	.656	.000	.000
33	33	33	33

.418*	.185	.443**	.758**
.016	.303	.010	.000
33	33	33	33
.171	.033	.426*	.614**
.341	.857	.013	.000
33	33	33	33
.361*	.213	.392*	.638**
.039	.234	.024	.000
33	33	33	33
.218	.286	.424*	.567**
.222	.106	.014	.001
33	33	33	33
.209	.051	.633**	.704**
.244	.777	.000	.000
33	33	33	33

.294	.471**	.571**	.688**
.097	.006	.001	.000
33	33	33	33
.032	.208	.635**	.747**
.859	.244	.000	.000
33	33	33	33
.188	.525**	.094	.388*
.295	.002	.604	.026
33	33	33	33
.035	.096	.348*	.427*
.847	.594	.047	.013
33	33	33	33
.349*	.020	.516**	.526**
.046	.912	.002	.002
33	33	33	33

-.061	.067	.554**	.511**
.735	.711	.001	.002
33	33	33	33
.287	.154	.728**	.740**
.106	.393	.000	.000
33	33	33	33
.662**	.344	.159	.362**
.000	.050	.377	.076
33	33	33	33
1	.351*	.168	.368*
	.045	.350	.035
33	33	33	33
.351*	1	.281	.374*
.045		.113	.032
33	33	33	33



.168	.281	1	.713**
.350	.113		.000
33	33	33	33
.368*	.374*	.713**	1
.035	.032	.000	
33	33	33	33

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

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

#### 4. Output SPSS Uji Reliabilitas

##### 1 Disiplin Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	21

##### a. Motivasi Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	24

##### b. Komitmen Organisasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	14

c. *Self Efficacy*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	16

d. *Kinerja Pendamping*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	27

## 5. Daftar Responden Penelitian

No	Nama Pendamping	Jenis Kelamin	Usia Pendamping	Lama Menjadi Pendamping
1	SURATI, S.Pd.I	Perempuan	30	2 tahun
2	ALFIAN MA'RIF HUTOMO, SE.	Laki-Laki	27	2 tahun
3	RORO DYAH AYU R	Perempuan	22	3 bulan
4	RISTI APRILIANA, S.Pd	Perempuan	32	2 tahun
5	FAHMAWATI NUR A, S.TP	Perempuan	29	6 tahun
6	DEWI PUSPITA RINI, A.Md.Keb	Perempuan	27	2 tahun
7	ANAS TISTIA, S.M.	Perempuan	34	2 tahun
8	YETRI PUSPASARI, S.KEP.,NS	Perempuan	24	1 tahun
9	FEBRI VIAN SANTOSO, S.Kom	Laki-Laki	31	2 tahun
10	NURUL WIJATMI, S.Pd	Laki-Laki	27	3 tahun
11	NUR ARIFIN, S.Sos	Laki-Laki	25	1 tahun
12	MEIKO BAYU L, S.Kom	Laki-Laki	31	6 tahun
13	NUR LAILI F, A.Md.Gz	Perempuan	30	1 tahun
14	CHRISTINA YUNIARTI P, S.Pd	Perempuan	33	6 tahun
15	RIZAL ISWANTO, S.Pd	Laki-Laki	33	6 tahun
16	ALIB PALIPUR SETYA W, S.Pd.	Laki-Laki	28	2 tahun
17	TRİYONO, S.Pd.I	Laki-Laki	32	6 tahun
18	ADITYA PRASETIYAWAN, S.M	Laki-Laki	26	1 tahun
19	BAGAS RIYADY, S.Pd	Laki-Laki	28	2 tahun
20	BONDO PUTRA RAHARDJO, SH	Laki-Laki	35	2 tahun
21	IGA NUR FITRIANI, SKM	Perempuan	27	2 tahun
22	ARIFFIANTI HAMIDAH, S.Pd	Perempuan	27	4 tahun
23	ARIF PRASETYO, S.H	Laki-Laki	29	2 tahun
24	SITI FAIZAH H, A.Md.Keb	Perempuan	31	4 tahun
25	DARYANTI, S.Pd	Perempuan	25	2 tahun
26	TRI AJI WIJAYANTO, S.Pd.I	Laki-Laki	29	3 tahun
27	SRI EKA M, A.Md.Kep	Perempuan	35	3 tahun
28	INDRI W, A.Md.Akun	Perempuan	22	1 tahun
29	NUR KHOMSIYATUN, S.A.P.	Perempuan	29	1 Tahun
30	MAHFUD NGALWI, S.E	Laki-Laki	29	2 tahun
31	APRILIANI DETI HINDRATI, SE	Perempuan	34	6 tahun
32	ULFATUS SYAFIYAH, S.Pd	Perempuan	28	1 tahun
33	YUNITA PERMATA SARI, S.Pd	Perempuan	28	5 tahun
34	LATIFATUR ROFI'AH, S.Pd.I	Perempuan	29	7 tahun

35	ETIKA NURUL HIDAYAH, S.Pd	Perempuan	25	2 tahun
36	MIFTAHHUDIN, SE	Laki-Laki	34	3 Tahun
37	ADI PURWANTO, S.Pd	Laki-Laki	34	5 tahun
38	ASRI SEPTRIANA, S. Pd.	Perempuan	23	1 tahun
39	CICI MAWARIANI SANI	Perempuan	27	1 tahun
40	NURUL UMAYAH, S.Pd	Perempuan	27	4 tahun
41	YETI WIDIYANTARI, S.Pd.I	Perempuan	32	2 tahun
42	ANA SETYA WIJI L, S.Pd	Perempuan	34	5 tahun
43	NURLITA FEBRIANA, S.Pd	Perempuan	30	6 tahun
44	FAHRONI, S.Pd.I	Laki-Laki	33	2 tahun
45	ADRI PRAYOGA, S.Pd	Laki-Laki	26	2 tahun
46	SAKINATUL MUNAJAT, SE	Perempuan	25	2 tahun
47	TANTI S, S.I.Kom	Perempuan	29	3 tahun
48	WAHYU S, A.Md.KL	Perempuan	28	5 tahun
49	RETNO DAMAYANTI, A.H.O	Perempuan	25	1 tahun
50	ANNA FITRIYAH AS	Perempuan	28	2 tahun
51	KENDE PURWANDANI, S.Pd	Perempuan	30	4 tahun
52	NUR MUHAMMAD, S.Pd	Laki-Laki	32	6 tahun
53	UMU MAHFUDHOH, S.Pd	Perempuan	29	2 tahun
54	ZAINUL ARIFIN, S.SY	Laki-Laki	28	2 tahun
55	ASIHATUN, SH	Perempuan	39	6 tahun
56	ASTRI MEGA S, A.Md.Akun.	Perempuan	23	1 tahun
57	FAJRIYAH NURHAYATI, SE	Perempuan	31	2 tahun
58	MUSTOLIH, S.Pd.I	Laki-Laki	31	6 tahun
59	SULASTRININGSIH, A.Md.Keb	Perempuan	30	6 tahun
60	HESTI LISTIYANI, S.TP	Perempuan	44	6 tahun
61	HESTI LISTIYANI, S.TP	Laki-Laki	26	2 tahun
62	AHMAD YANI, S.Pd.I	Laki-Laki	31	2 tahun
63	LUSI YULIANI, S.M	Perempuan	27	2 tahun
64	MUKHLASIN, S.Pd.I	Laki-Laki	30	5 tahun
65	AGUS SOBIR AKBAR, S.Kom	Laki-Laki	31	5 tahun
66	ROVEY WIDIANTO, S.Pd	Laki-Laki	29	6 tahun
67	WAKHID ANWAR, S.Pd.I	Laki-Laki	34	2 tahun
68	MERDIKA ANGGUN S,S.E.	Laki-Laki	24	1 tahun
69	BENI LESTARI, S.Pd	Perempuan	24	1 Tahun
70	ARISUN, S.Pd	Perempuan	30	2 tahun
71	SITI NURJANAH, S.Pd	Perempuan	30	2 tahun
72	SUNJI YUNIARTI, S.Pd	Perempuan	30	5 tahun

73	M. KHOTIM ANSORI, S.Pd	Laki-Laki	29	2 tahun
74	ALIF AMRI AZIZ, S.I.PUST	Laki-Laki	32	2 tahun
75	MELANI ROSITA, A.Md.Keb	Perempuan	29	4 tahun
76	SURACHMAT, A.Md.Kom	Laki-Laki	31	5 tahun
77	RIMBANI SETYA MARUTI, S.H	Perempuan	40	6 tahun
78	NANI SITI MASNGUDAH, S.Pd	Perempuan	26	3 tahun
79	TITI LESTARI, A.Md. Akun.	Perempuan	23	1 tahun
80	SYAIFULLOH, SKM	Laki-Laki	31	6 tahun
81	NOVI WIJIASTUTI, S.Pd.SI	Perempuan	30	6 tahun
82	MUFID FAREZA, S.Pd	Laki-Laki	27	2 tahun
83	SYAIDAH ROHMAH, Amd. Keb	Perempuan	29	1 tahun
84	PUSPITA R, S.TP	Perempuan	36	6 tahun
85	DESI EVI SUGI ERLINA, S.Pd	Perempuan	28	4 tahun
86	ARI SEPTYANI, S.Pd	Perempuan	30	3 tahun
87	SRI HANDAYANI, S.S	Perempuan	34	3 tahun
88	DINI WIDYANINGSIH, S.PSI	Perempuan	29	2 tahun
89	HAFID PRIYONO UTOMO	Laki-Laki	32	5 tahun
90	JUNGAEMAH, S.Pd	Perempuan	33	6 tahun
91	GALIH SETIYO BUDHI	Laki-Laki	28	2 tahun
92	LAELI YULIANSARI, S.Pd	Perempuan	31	5 tahun
93	NIKEN ARUM PRATIWI, S.Pd	Perempuan	32	2 tahun
94	SITI MARYAM, S.Farm	Perempuan	23	1 tahun
95	GHOSA KURNIA FISTIKA, S.Pd	Perempuan	26	2 tahun
96	TITI RAHAYU BANGUN R, S.Pd	Perempuan	34	4 tahun
97	JAMIL HUDIANTORO, S.Pd.I	Laki-Laki	41	6 tahun
98	SUPRIYANTI, S.SOS	Perempuan	46	5 tahun
99	ULFA KAMALIYAH, A.Md.Keb	Perempuan	30	6 tahun
100	SRI UTAMI, S. HI	Perempuan	32	2 tahun
101	LIA RATNASARI, A.Md.Keb	Perempuan	26	4 tahun
102	PUJI ASIH UTAMI, S.Pd.I	Perempuan	27	2 tahun
103	SUMIATI, S.HUM	Perempuan	29	3 tahun
104	APRILIANA, SIP	Perempuan	30	3 tahun
105	FARIDA NUR SOLIKHAH, S.Pd	Perempuan	32	4 tahun
106	BAGHIROTUL 'U, S.KEP. NERS	Perempuan	25	2 tahun
107	SITI NURNGAENI, S.Pd	Perempuan	31	5 tahun
108	ACHMAD MUNFARID	Laki-Laki	36	2 tahun
109	ARI DWI LESTARI, A.Md.Keb	Perempuan	30	5 tahun
110	ELISA RAKHMAN, S.Pd	Perempuan	30	6 tahun

111	TRI WAHYUNI, S.Sos	Perempuan	27	4 tahun
112	RIZKY RIANA, S.I.Kom	Perempuan	27	4 tahun
113	WASIJAN, S.Pd	Laki-Laki	22	1 tahun
114	NOVI NUGRAHENI, A.Md.T	Perempuan	26	3 tahun
115	ASRIATI WAHIDAH, SKM	Perempuan	30	6 tahun
116	ARI ISNAENI, S.Pd	Perempuan	33	6 tahun
117	RETNO K, S.Kep, Ners	Perempuan	36	5 tahun
118	SLAMET RIYADI, S.Pd I	Laki-Laki	30	6 tahun
119	HARESTA ADIEGUNA, A.Md	Laki-Laki	27	5 tahun
120	YURITA, A.Md.Keb	Perempuan	30	5 tahun
121	LUKMAN AC, Amd. Kep	Laki-Laki	26	1 tahun
122	IRMA KURNIA A, S.E	Laki-Laki	43	6 tahun
123	FATIH MUBAROK, S.Pd	Laki-Laki	31	5 tahun
124	DIANA HAPPY M, A.Md.Keb	Perempuan	17	6 tahun
125	KHULWANNUR M, S.Pd.I	Laki-Laki	37	5 tahun
126	ENDAH P, S.Si	Perempuan	30	3 tahun
127	MURYATI, S.Pd.I	Perempuan	30	2 tahun
128	IKA PURWANTI, S.Pd	Perempuan	31	2 tahun
129	JAMILATUL M, SEI.	Perempuan	26	2 tahun
130	ERNAWATI, S.Sos	Perempuan	29	2 tahun
131	SITI FATIMAH, S.Pd.I	Perempuan	29	5 tahun
132	HIDAYATUN, SE	Perempuan	28	2 tahun
133	MUSLIHIN, S.Pd	Laki-Laki	38	6 tahun
134	ISTANA KURNIAWAN H, S.Pd	Laki-Laki	35	5 tahun
135	KHAISUN TAFDIL, S.Pd.I	Laki-Laki	30	3 tahun
136	BUDI RAHMAWATI, A.Md.Keb	Perempuan	28	6 tahun
137	PUTRI WULANSARI, S.Pd	Perempuan	32	2 tahun
138	MARYANI, S.Pd	Perempuan	36	2 tahun
139	JUMROTUN KH, S.I. PUST	Perempuan	32	4 tahun
140	MARLIS DEWI A, S.Pd	Perempuan	30	4 tahun
141	LEONARDUS BAGUS P, S.Sos	Laki-Laki	25	1 tahun
142	RIZKI IKA FIANTI	Perempuan	30	3 tahun
143	ANDINI R, A.Md.Keb	Perempuan	32	2 tahun
144	MUHAMAD NURFATONI, S.Pd.I	Laki-Laki	40	5 tahun
145	PUJI NURYANTI,A.MD	Laki-Laki	35	5 tahun
146	IIS NUR N, A.MD.AKUN	Perempuan	28	2 tahun
147	WARISNO, S.Pd	Laki-Laki	30	2 tahun
148	SAIFUL MUJAB, S. PUST	Laki-Laki	29	6 tahun

149	PUSPA WIJAYANTI NW, S.Pd	Perempuan	28	2 tahun
150	SULISTYOWATI, S.Pd	Perempuan	30	5 tahun
151	EKA INDRIANTI, S.Pd	Perempuan	32	6 tahun
152	AMIN SAEFUDIN, S.Pd	Laki-Laki	28	5 tahun



## 6. Tabulasi Hasil Penelitian

No Responden	DISIPLIN KERJA														TOTAL
	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	X1P9	X1P10	X1P11	X1P12	X1P13	X1P14	
1	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	63
2	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	1	4	55
3	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	64
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
6	5	4	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	64
7	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	63
8	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	65
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
10	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	63
11	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	1	5	5	61
12	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	62
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	67
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	67
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
16	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	67
17	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	58
18	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	57
19	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68
20	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	66
21	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	67
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
23	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	65
24	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	60
25	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	63
26	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	59
27	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	64
28	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	67
29	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
30	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	57

31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	66
33	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	66
35	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
36	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	66
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
38	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	65
39	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	65
40	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	63
41	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	50
42	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	63
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
44	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	66
45	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	63
46	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	66
47	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	64
48	5	3	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	58
49	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	4	5	5	63
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
51	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	52
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
53	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	64
54	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	64
55	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	66
56	4	2	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	58
57	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	64
58	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	64
59	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
60	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	66
61	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	63
62	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	62
63	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	65
64	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	64
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69

66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
68	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	63
69	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	67
70	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	61
71	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	3	4	4	4	58
72	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
73	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	65
74	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	65
75	5	4	5	4	5	5	5	2	3	5	4	4	4	5	60
76	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	62
77	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	64
78	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	58
79	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
80	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	63
81	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	63
82	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	66
83	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	62
84	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	65
85	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	61
86	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	62
87	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	59
88	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	54
89	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	61
90	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	66
91	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	67
92	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	4	5	4	62
93	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	68
94	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	67
95	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	67

94	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	67
95	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	67
96	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	64
97	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	66
98	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	66
99	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	68
100	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	65
101	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	66
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
104	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	66
105	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68
106	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	66
107	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	66
108	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	61
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57
110	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	61
111	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	60
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
113	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	56
114	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	64
115	5	4	4	5	5	2	5	4	5	5	1	5	5	5	60
116	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	62
117	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	63
118	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	59
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
120	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	63
121	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	63
122	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	65
123	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	59
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
126	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
127	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
128	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	65
129	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	63
130	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	55

131	5	4	5	5	5	4	4	2	4	5	1	4	4	4	56
132	4	4	5	4	5	3	5	3	4	4	3	3	4	4	55
133	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	64
134	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	61
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
136	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	64
137	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	57
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
139	5	4	5	5	4	4	5	3	2	4	4	4	4	5	57
140	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	57
141	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
142	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	62
143	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
144	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	4	4	5	61
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
147	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
149	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	61
150	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	57
151	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68
152	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	66
153	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	63

No Responden	MOTIVASI KERJA																					TOTAL	
	X2P15	X2P16	X2P17	X2P18	X2P19	X2P20	X2P21	X2P22	X2P23	X2P24	X2P25	X2P26	X2P27	X2P28	X2P29	X2P30	X2P31	X2P32	X2P33	X2P34	X2P35		X2P36
1	3	4	5	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	4	5	4	4	4	1	4	3	3	72
2	3	4	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2	3	5	5	5	5	5	2	2	1	2	79
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	2	102
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	81
5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	80
6	4	4	5	5	4	4	2	3	1	2	3	4	2	5	5	5	5	5	1	2	2	3	76
7	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	97
8	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	95
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	100
10	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	85
11	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	5	5	4	3	1	2	88
12	4	3	5	4	5	1	3	1	3	1	1	5	4	5	5	5	5	5	1	2	2	2	72
13	4	3	5	5	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	5	5	5	5	2	2	4	3	80
14	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	96
15	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	87
16	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	3	3	91
17	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	93
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	88
19	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4	4	96
20	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	4	5	5	5	5	4	2	3	5	5	93
21	5	3	5	5	5	5	4	3	4	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	93
22	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	92
23	4	5	5	5	5	4	4	3	4	2	2	5	2	5	4	5	5	4	2	2	3	2	82
24	4	5	5	3	4	4	5	3	1	2	2	5	3	4	5	4	5	3	2	2	3	3	77
25	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	2	2	81
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
27	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	2	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	83
28	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	97
29	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	85
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	85
31	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	63
32	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	92
33	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	80
34	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	86
35	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	87
36	5	3	5	5	5	5	3	2	3	1	1	4	4	4	5	5	5	3	1	2	2	1	74
37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	81
38	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	3	4	87
39	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	86
40	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	93
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	82
42	4	4	5	4	5	4	3	2	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	81
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	84
44	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
45	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	89

46	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	2	2	2	3	80
47	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	86
48	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	71
49	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	2	1	5	92
50	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	91
51	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	73
52	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	92
53	5	4	5	5	5	4	4	4	2	2	3	4	4	4	5	4	5	5	2	3	3	3	85
54	5	4	5	3	5	5	2	3	1	1	1	3	4	5	5	5	5	5	4	1	1	3	74
55	4	4	5	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	86
56	4	3	5	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	5	5	4	2	2	3	81
57	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	96
58	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	3	4	3	4	5	4	5	4	3	3	2	3	85
59	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	3	4	90
60	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	99
61	5	4	5	4	5	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	75
62	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	92
63	4	5	4	4	5	4	4	2	3	3	3	5	4	3	5	4	5	5	2	2	4	4	84
64	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	97
65	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	3	4	98
66	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	76
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
68	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	80
69	5	5	5	4	5	4	4	4	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	90
70	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	90
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
72	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	88
73	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	2	3	3	3	83
74	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	2	2	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	89
75	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	76
76	4	4	5	5	5	4	3	3	2	2	1	2	1	5	5	5	5	5	3	3	4	3	79
77	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	106
78	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	80
79	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	82
80	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	89
81	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	80
82	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	100
83	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	86
84	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	2	4	3	4	86
85	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	83
86	4	3	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	2	3	82
87	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	75
88	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	1	1	1	2	68
89	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	87
90	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	5	4	5	5	5	2	3	3	3	80

91	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	97
92	4	4	5	5	5	3	4	4	2	1	1	2	3	5	5	5	4	3	2	2	1	3	73
93	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	101
94	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	94
95	5	5	5	5	5	3	2	2	2	1	4	5	4	5	5	5	5	5	1	3	2	2	81
96	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	71
97	5	4	5	5	5	4	4	2	2	2	2	4	3	4	5	5	5	4	2	2	3	3	80
98	5	5	5	4	5	4	4	2	3	2	2	5	2	5	5	5	5	4	2	3	3	3	83
99	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	102
100	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	98
101	5	5	5	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	93
102	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	2	2	2	2	64
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	108
104	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	3	4	4	90
105	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4	2	2	4	4	90
106	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	5	4	5	5	4	5	5	2	4	3	4	93
107	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	3	2	3	3	3	82
108	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	81
109	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	2	4	2	4	4	4	4	2	1	1	1	1	59
110	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	5	5	5	5	4	2	4	5	4	85
111	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	72
112	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	76
113	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	82
114	5	3	5	4	5	4	4	4	2	4	3	2	2	4	5	5	5	5	2	2	3	4	82
115	4	5	5	2	5	4	2	4	2	2	2	4	4	4	5	5	5	2	2	2	2	2	74
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	86
117	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	93
118	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	88
119	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	101
120	4	3	4	5	5	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	88
121	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	92
122	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	4	2	5	5	5	5	5	2	2	3	2	86
123	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	87
124	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	74
125	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	2	3	2	3	93
126	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	93
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
128	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	5	3	3	3	3	87
129	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
131	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	85
132	4	4	4	5	4	5	3	3	3	2	2	2	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	84
133	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	1	4	3	5	5	5	5	5	2	2	2	2	80
134	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	92
135	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	96	
136	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	77
137	5	5	4	3	4	3	2	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	60
138	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	104
139	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	94
140	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	87



141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	84
142	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	4	2	5	5	5	5	5	2	2	4	2	88
143	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	79
144	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	2	92
145	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	86
146	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	5	1	1	1	4	64
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	101
149	4	3	5	5	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	79
150	3	3	3	3	3	5	3	4	3	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	70
151	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	94	
152	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	87	
153	4	3	5	4	4	4	4	4	1	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	72

No Responden	KOMITMEN ORGANISASI											TOTAL
	X3P37	X3P38	X3P39	X3P40	X3P41	X3P42	X3P43	X3P44	X3P45	X3P46	X3P47	
1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	47
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
3	5	4	1	5	5	2	5	5	3	5	5	45
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
6	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	44
7	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	51
8	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	50
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	52
10	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	41
11	5	5	5	4	5	5	5	3	4	1	4	46
12	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	52
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
14	5	4	4	4	5	4	4	4	5	1	4	44
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
16	5	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	45
17	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	51
18	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	43
19	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	48
20	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	52
21	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	49
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	44
23	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	48
24	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	45
25	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	44

26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
27	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	43
28	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	48
29	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	46
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	44
33	5	4	3	4	5	5	5	5	5	2	5	48
34	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	42
35	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	45
36	4	3	2	4	4	4	5	4	4	3	3	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
38	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	47
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
40	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	46
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42
42	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	47
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42
46	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	43
47	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	51
48	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	38
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54

51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
53	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	42
54	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	47
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
56	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
57	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	46
58	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	41
59	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	45
60	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	48
61	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	38
62	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	45
63	5	5	5	4	5	5	5	3	5	2	5	49
64	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	44
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	53
66	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	39
67	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	41
68	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	39
69	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	48
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42
72	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
74	5	2	2	2	5	4	5	2	3	2	4	36
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
76	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	50
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	53
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42
79	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	41
80	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	51

81	5	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	44
82	5	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	43
83	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
84	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	47
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
86	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	43
87	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	43
88	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	38
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
90	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	49
91	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	47
92	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	39
93	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	49
94	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
95	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	51
96	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
97	5	4	4	5	4	5	5	5	5	2	4	48
98	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	49
99	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	52
100	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	52
101	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51
102	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	36
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	52
104	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	43
105	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	48
106	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	47
107	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
108	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	41
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
110	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	46

111	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	41
112	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
113	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	41
114	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46
115	4	2	2	4	4	2	5	3	4	4	4	38
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
117	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	51
118	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	48
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
120	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	52
121	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	46
122	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	52
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
124	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
125	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	37
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
128	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	46
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
130	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	41
131	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	41
132	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5	4	47
133	5	4	1	5	5	3	5	4	4	4	4	44
134	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
135	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	50
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
137	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32
138	5	4	4	4	4	4	5	4	5	1	5	45
139	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	53
140	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	44



No Responden	SELF EFFICACY															TOTAL
	X4P48	X4P49	X4P50	X4P51	X4P52	X4P53	X4P54	X4P55	X4P56	X4P57	X4P58	X459	X4P60	X4P61	X4P62	
1	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	60
2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	2	62
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	58
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	63
8	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	68
9	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	60
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	68
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	59
17	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	69
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	59
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	71
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	60
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	61
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	61
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	59
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	60
35	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	64



36	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	69
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
38	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	2	52
39	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	56
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
42	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	60
43	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	50
44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	70
45	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
48	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	55
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	73
51	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	57
52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
54	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	60
55	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	63
56	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	2	4	4	3	53
57	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	56
58	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	63
59	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	63
60	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	65
61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	60
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
63	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	65
64	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	63
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
66	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
68	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	50
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	61
70	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	69

71	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	2	49
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	71
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	56
74	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
75	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
76	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	65
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
78	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	62
80	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	65
81	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	2	4	4	4	59
82	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	53
83	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	59
84	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	63
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	58
86	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	15
87	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	57
88	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
90	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	73
92	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	63
93	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	59
94	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	65
95	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	70
96	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	64
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	63
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
101	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	71
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	58
103	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	71
104	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
105	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60

106	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	70
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	60
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
109	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	56
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
113	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	56
114	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
117	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
118	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	70
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
120	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	68
121	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
122	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	72
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
125	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
126	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	62
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
128	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	72
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
130	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
131	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	56
132	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	64
133	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	5	61
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
135	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	64
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
137	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	41
138	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	69
139	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	60
140	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	57

141	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	55
142	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	68
143	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	57
144	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	62
145	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	73
149	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	58
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
153	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	56



51	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	96	
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	130	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	110	
54	5	3	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	114	
55	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	2	5	5	5	5	4	3	5	4	119	
56	2	3	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	5	1	4	4	5	4	4	4	93	
57	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	104	
58	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	115	
59	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	110	
60	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	120	
61	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	110	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	105	
63	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	117	
64	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
65	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	132	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	105	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
69	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	118	
70	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	117	
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	3	108	
72	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
74	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	1	5	5	5	2	4	2	4	4	116	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	106	
76	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	120	
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5	122	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	108	
79	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	111	
80	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	120	
81	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	107	
82	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	95	
83	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	104	
84	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	4	5	4	5	111	
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
86	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	112	
87	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	102	
88	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	102	
89	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132	
91	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	122	
92	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	1	5	5	5	5	2	2	3	4	110	
93	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	129	
94	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	118	
95	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	129	
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	106	
97	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	4	5	5	122	
98	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	4	5	124	
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	115	
100	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	132

101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	129
102	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
103	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131
104	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	115
105	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	119
106	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	127
107	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	113
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	106
109	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	100
110	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	3	4	105
111	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	107
113	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	100
114	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	113
115	4	5	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	95
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
117	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	113
118	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	112
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
120	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	120
121	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	114
122	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	110
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
125	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	107
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	115
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	128
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
130	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	112
131	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	1	5	5	5	5	4	4	4	3	104
132	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	116
133	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	115
134	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	110
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	119
136	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	117
137	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	5	3	3	87
138	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	122
139	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	116
140	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	103
141	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
142	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
143	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	100
144	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	121
145	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	119
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	134
149	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	105
150	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	128
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	113
152	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
153	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	106

## 11. Surat Ijin 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](mailto:fe@mail.unnes.ac.id)

Nomor : B/4586/UN37.1.7/LT/2020  
Hal : Izin Penelitian

18 April 2020

Yth. Kepala Dinas Sosial dan Pengendalian Penduduk  
dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen

Jl. Arungbinang No.19, Dukuh, Kebumen, Kec. Kebumen, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah 54311

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

Nama : Afri Nur Rokhmah  
NIM : 7101416228  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Koperasi), S1  
Semester : Genap  
Tahun akademik : 2019/2020  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen.

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 20 April 2020 s.d 20 Mei 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 Ananda Surat : 410 483 227 8

2020/7/22 16:04

Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2020-04-20 15:56:17)



Scanned with CamScanner



## 12. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN  
DINAS SOSIAL DAN PENGENDALAIN PENDUDUK  
DAN KELUARGA ERENCANA

Jl. Arumbinang No.19 Telp. (0287) 381178  
FAX. (0287) 383207 K E B U M E N

2020/7/22 16:02

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 423/5570

Berdasarkan surat Kepala Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang nomor : B/4.586/UN37.1/L.T/2020 perihal Izin Penelitian, dengan ini Kepala Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen.

## MENERANGKAN

Bahwa yang namanya tercantum dibawah ini

N a m a : Afri Nur Rokhmah  
N I P : 7101416228  
Program Studi: Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Koperasi) Si  
Semester : Genap  
Th Akademik : 2019 /2020  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Kebumen

Benar-benar telah melaksanakan Penelitian di Kantor Dinas Sosial dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kebumen yang dimulai pada tanggal 20 April 2020 s/d 20 Mei 2020

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya,

Kebumen, 7 Juli 2020

KEPALA DINAS SOSIAL DAN PPKB  
KABUPATEN KEBUMEN

DINSOS  
PPKB

Drs. EKO WIDIANTO

Pemula Muda

NIP. 19640412 198607 1 001

