

Hasil Penelitian

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PENGADILAN NEGERI MAKASSAR**

Diajukan Oleh :

Amirullah Ruslan

4518012107



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Makassar

Nama Mahasiswa : Amirullah Ruzlan

Stambuk/NIM : 4518012107

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

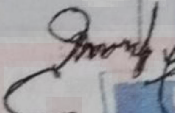
Program Studi : Manajemen

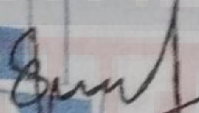
Tempat Penelitian : Kantor Pengadilan Negeri Makassar

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Sukmawati, SE., M.Si

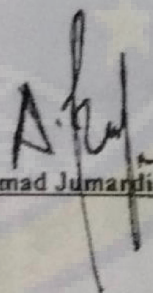

Dr. Serli Suriani, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan:
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM


Ahmad Jumarding, SE., MM

Tanggal Pengesahan

PERNYATAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amirullah Ruslan
Nim : 4518012107
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 28 July 2022



Amirullah Ruslan

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, COMPETENCY AND WORK
MOTIVATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN
THE OFFICE MAKASSAR STATE COURT**

By:

Amirullah Ruslan

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Bosowa University

ABSTRACT

Amirullah Ruslan, 2022. The Influence of Work Discipline, Motivation and Competence on Employee Performance at the Makassar District Court, supervised by Dr. Sukmawati.,S.E.,M.Si and Dr. Seri Suriani.,S.E.,M.Si.

The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline, motivation and competence on employee performance at the Makassar District Court office; and analyze the influence of work discipline, motivation and competence on employee performance at the Makassar District Court office.

The object of research is the Makassar District Court office employee. The analytical tool used is multiple linear regression analysis.

The results showed that Work Discipline and Competence had a positive and significant effect on employee performance at the Makassar District Court office. While motivation has a negative and insignificant effect on employee performance at the Makassar District Court office

Keywords: Work Discipline, Motivation, competence and performance

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR**

PENGADILAN NEGERI MAKASSAR

Oleh:

Amirullah Ruslan

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Amirullah Ruslan, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Makassar, dibimbing oleh Dr. Sukmawati.,S.E.,M.Si dan Dr. Seri Suriani.,S.E.,M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Makassar

Responden dalam penelitian adalah seluruh ASN yang bekerja pada kantor Pengadilan Negeri Makassar sebanyak 60 orang. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Makassar. Sedangkan Motivaasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Makassar

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, kompetensi dan kinerja

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kepada Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan berkah-Nya, sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Atas rahmat, berkah dan petunjuk-Nya pulalah sehingga berbagai pihak berkenan memberikan bantuan, bimbingan dan dorongan dalam penyelesaian penulisan tesis ini dan dalam masa studi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, baik yang langsung ataupun tidak langsung, yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, ST., M.Si. selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Dr. Sukmawati.,S.E.,M.Si, selaku Pembimbing I dan Dr. Seri Suriani.,S.E.,M.Si, selaku Pembimbing II atas bimbingan yang diberikan kepada penulis.
5. Para penguji atas kesediannya menjadi penguji yang telah banyak memberi masukan, arahan dan perbaikan dalam penyempurnaan tesis ini.
6. Ketua Pengadilan Negeri Makassar, atas rekomendasi penelitian yang diberikan, beserta para staf atas kesediannya menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Bapak/Ibu Dosen serta seluruh Staf/Pegawai yang telah mengasuh dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi.

8. Kepada yang terhormat kedua orang tua yang penulis sayangi, yang dengan tulus ikhlas telah mendidik dan memberikan pengorbanan yang tak ternilai, serta saudara-saudaraku yang tercinta atas segala dorongan moril dan materil serta doa dan cinta yang selama ini diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Universitas Bosowa Makassar.
9. Teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bantuan, dorongan, motivasi dan dukungannya kepada penulis baik moril maupun materil.
10. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang juga ikut memberikan dorongan, bantuan dan dukungannya kepada penulis untuk penyelesaian tesis ini.

Walaupun masih jauh dari kesempurnaan, besar harapan kami kiranya tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Semoga Tuhan Yang Maha Pengasih memberikan rahmat kepada kita semua. Amin ...

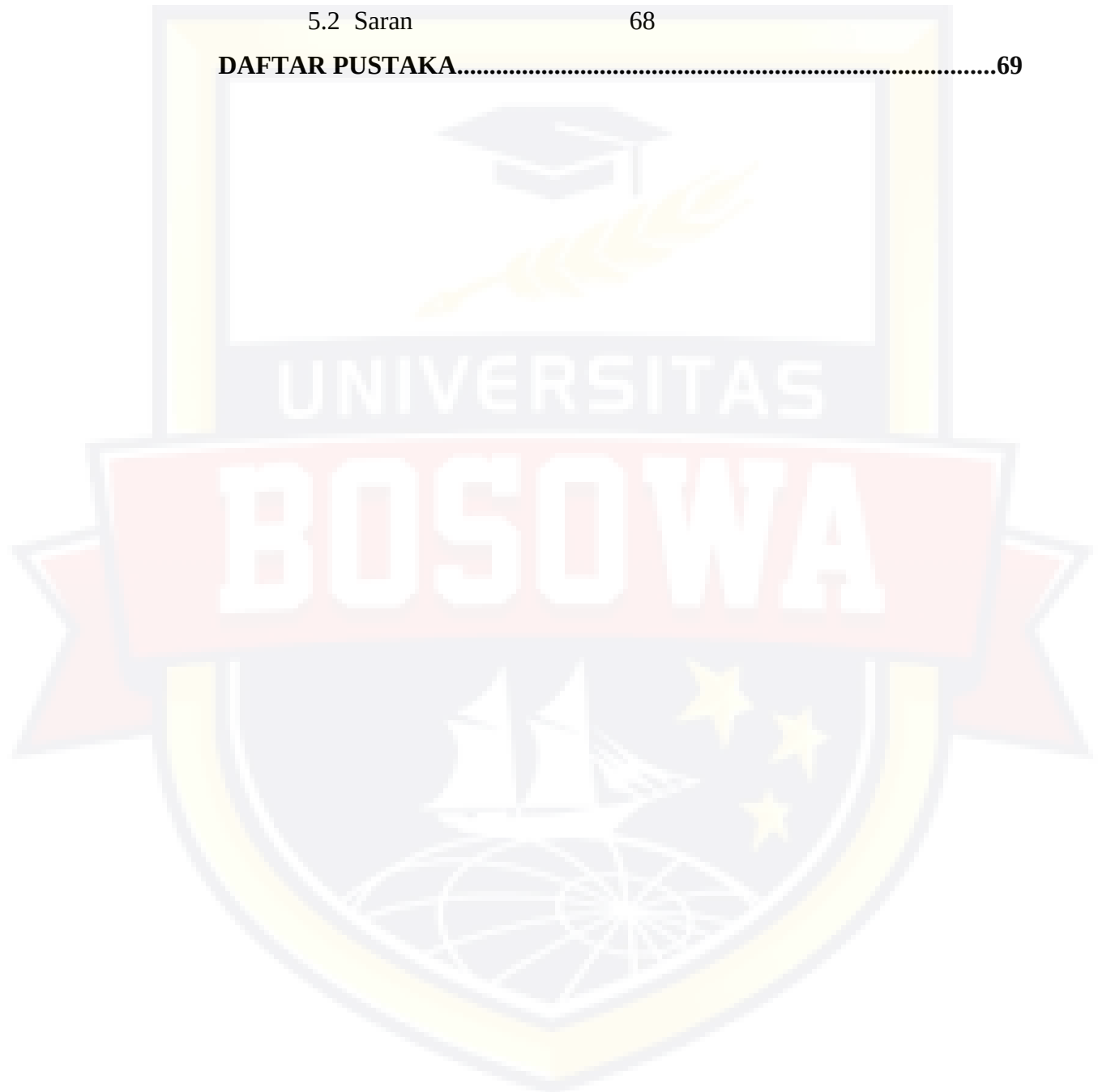
Makassar, 28 July 2022

Amirullah Ruslan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Masalah Pokok	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kerangka Teori	8
2.1.1 Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Kinerja	10
2.1.3 Disiplin Kerja	13
2.1.4 Kompetensi	15
2.1.5 Motivasi Kerja	20
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Pikir	26
2.4 Hipotesis	28
BAB III. METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Populasi Dan Sampel	29
3.3 Metode Pengumpulan Data	29
3.4 Jenis dan Sumber Data	30
3.5 Metode Analisis Data	30
3.6 Definisi Operasional Dan Indikator Variabel.....	38
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.2 Pembahasan	63

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
5.1 Simpulan	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69



DAFTAR TABEL

No	Halaman
2.2 Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	25
3.1 Tabel 2 Definisi Operasional.....	40
4.1 Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.2 Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.3 Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir.....	46
4.4 Tabel 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja.....	48
4.5 Tabel 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	49
4.6 Tabel 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi.....	50
4.7 Tabel 10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	51
4.8 Tabel 11 Hasil Uji Validasi.....	52
4.9 Tabel 15 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
4.10 Tabel 16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
4.11 Tabel 17 Hasil Regresi Linear Berganda.....	59
5.12 Tabel 18 Hasil Uji T Secara Parsial.....	61
5.13 Tabel 19 Hasil Uji F Secara Simultan.....	62
5.14 Tabel 20 Koefisien Determinasi.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa kemasa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini di karenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan yang setia organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan didalam instansi tersebut.

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, seorang pemimpin harus dapat mengelola sumber daya-sumber daya secara efektif dan efisien terutam dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi. Untuk mendapatkan yang professional dan berintegritas memang harus dimulai dari seleksi penerimaan, penempatan, promosi sampai dengan pengembangan pegawai tersebut.

Pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar para pegawai belum sepenuhnya menyadari arti pentingnya peranan kompetensi dan motivasi, masih banyaknya

tingkatan efisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari prestasi kerja pegawai yang kurang maksimal dengan kemampuan yang terbatas meskipun ia telah bekerja selama bertahun-tahun masih ada pegawai yang meminta pekerjaannya diselesaikan oleh pegawai lain yang menjadi tanggung jawabnya, masih kurangnya pengetahuan serta keterampilan pegawai terhadap pekerjaannya, sering absen walaupun sudah diberi surat peringatan, dan ada juga pegawai yang suka terlambat masuk kantor. Hal ini tentu saja sangat memprihatinkan jika terus berlanjut, maka dari itu harus segera diatasi.

Masih adanya komplain menunjukkan proses kinerja pegawai di suatu perusahaan belum optimal. Mangkunegara (2013: 67) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins dalam Sinambela (2012: 5) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Tujuan perusahaan akan dapat tercapai bila pegawai menunjukkan kinerja yang optimal. Untuk itu, perlunya perhatian khusus bagi perusahaan untuk dapat mengelola kinerja pegawai bank Sulselbar dengan baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mudah.

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2009:4) bahwa hubungan kompetensi pegawai dengan kinerja sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, akurat bahkan mereka (pegawai) apabila ingin meningkatkan

kinerjanya, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Dengan fokus terhadap pendekatan kompetensi maka akan terhadap kinerja pegawai secara individual dan juga berkaitan dengan strategi bisnis sebuah Perusahaan (Yuvaraj, 2011:2).

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya adalah kompetensi. Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Kompetensi yang dimiliki pegawai begitu penting bagi perusahaan karena kompetensi akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Jika kompetensi yang dimiliki pegawai tinggi maka kinerja akan ikut meningkat.

Mangkunegara (2019:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Keberhasilan suatu organisasi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun faktor yang datang dari lingkungan, motivasi termasuk faktor yang cukup dominan. Setiap pegawai memiliki karakteristik yang berbeda, perbedaan tersebut bukan hanya bentuk fisik tetapi juga dalam psikisnya, misalnya motivasi. Pegawai

borongan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Pegawai borongan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan.

Seorang pegawai dapat bekerja dengan baik apabila terdapat motivasi kerja di dalam dirinya. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009: 109). Dengan adanya motivasi kerja, pegawai akan memiliki dorongan untuk bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Jika motivasi kerja pegawai tinggi maka akan memberikan dampak yang positif bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Semakin motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Nina Ningsih (2013) Pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Bintang Timur Tangerang hasilnya 1. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitiannya

dengan jumlah sampel sebanyak 80 pegawai dengan menggunakan metode analisis kuantitatif

Fadil Afdal (2019) Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di yayasan bintang timur tangerang hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Dengan demikian, fenomena-fenomena yang terjadi Pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar saat ini khususnya yang terkait kinerja pegawai serta mengenai penelitian-penelitian Kompetensi dan Motivasi.

Karena, kompetensi merupakan prediktor terbaik untuk kinerja berdasarkan penelitian-penelitian yang ada, namun penelitian yang memprediksi kinerja oleh kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara simultan. Kemudian belum ditemukan penelitian sebelumnya yang mengkaji tingkat kompetensi dan motivasi kerja dapat memprediksi kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar. Kemudian menjadi alasan utama penulis dalam melakukan penelitian ini adalah keberadaan pegawai yang vital dalam kompetensi dan motivasi maupun dalam meningkatkan kinerja pegawai. Alasan selanjutnya adalah turut berperan dalam perbaikan kualitas pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar, khususnya kualitas sumber daya manusia yang ada di Kantor Pengadilan Negeri Makassar yaitu, pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi**

Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar”.

1.2 Masalah Pokok

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, penulis mengajukan masalah pokok yang menjadi acuan dalam mengkaji penelitian dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan akan diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan pada perusahaan dalam penyusunan kebijakan sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa mendatang dan tambahan ilmu pengetahuan

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia mempunyai peran penting dalam menjalankan roda organisasi, manusia menjadi salah satu keunggulan bersaing yang langgeng. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi satu hal yang sangat penting.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi satu bidang ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan istilah sumber daya manusia. Disamping manajemen pemasaran, produksi, keuangan, dan lain-lainnya. Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam banyak tantangan, sebab manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Manusia mempunyai perasaan, pikiran, malas, rewel, tidak mesin atau sumber daya lain yang dapat diatur sesuka hati bagi orang yang mengaturnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insan dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia. Antara lain ada yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai man power management serta ada yang menyelaraskan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal. Akan tetapi, yang mungkin tepat adalah manajemen sumber daya manusia dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengolah sumber daya manusia.

Henry Simamora (1997) dikutip oleh Edy Sutrisno (2014:5) menyatakan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

b. Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto (2017:19) menyatakan lingkup manajemen sumber daya manusia menjadi suatu proses sistematis untuk membawa perubahan yang diinginkan dalam perilaku pegawai dengan melibatkan hal-hal berikut ini:

1. Perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan.
2. Menganalisis jabatan dan pekerjaan.
3. Perekrutan dan penyeleksian pegawai yang dibutuhkan sesuai prosedur.
4. Memperkenalkan latar belakang perusahaan, budaya organisasi perusahaan, nilai-nilai perusahaan dan etika kerja
5. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

6. Penilaian prestasi dan kinerja pegawai.

7. Memotivasi pegawai, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan pegawai.

2.1.2 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pada kenyataannya saat ini persaingan dalam dunia usaha atau bisnis semakin tinggi. Untuk dapat bersaing dan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan, suatu perusahaan atau organisasi harus mampu meningkatkan kinerjanya. Tinggi rendahnya tingkat kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya. Oleh sebab itu, apabila kinerja perusahaan ingin ditingkatkan maka tentunya kinerja pegawai yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi perlu diperhatikan terlebih dahulu.

Mohamad Mahsun (2016:25) menyatakan bahwa: Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Mangkunegara (2015:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari seorang pegawai dalam melakukan tugasnya, baik itu dari segi kualitas dan kuantitas kerjanya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2015:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Menurut Davis dalam Mangkunegara (2015:67) merumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation} \\ &= \text{Attitude} + \text{Situation} \end{aligned}$$

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari., maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Oleh karena itu motivasi dari diri

pegawai akan timbul apabila perusahaan memperhatikan pegawainya, maka pegawai akan memberikan kinerja yang tinggi

c. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2015:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya

c. Indikator Kinerja Pegawai

Adapun dimensi dan indikator dari kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2015:68) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja yang terdiri dari indikator sebagai berikut:
 - a. Ketepatan hasil kerja
 - b. Ketelitian hasil kerja
 - c. Kerapihan.
2. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:
 - a. Hasil Kerja.
3. Dimensi kedisiplinan diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kehadiran ;
- b. Peraturan perusahaan.

4. Dimensi ketepatan waktu diukur dengan indikator kecepatan waktu kerja

5. Dimensi dampak interpersonal indikatornya adalah:

- a. Bekerja sama;
- b. Komunikasi;
- c. Peran serta

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

(Hasibuan, 2009:212) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2003 :291). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang

terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009:824).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2006:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004:610)

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara pegawai dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

b. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja pegawai adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja pegawai adalah (Nitisemito 1996:40)

1. Turunnya produktivitas kerja Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.
2. Tingkat absensi yang tinggi Apabila kedisiplinan kerja pegawai menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat
3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan Rendahnya kedisiplinan kerja pegawai dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa pegawai tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada pegawai.
4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai adalah kecerobohan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan

2.1.4 Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Organisasi telah banyak berupaya membangun model-model kompetensi untuk mengidentifikasi kompetensi utama yang dibutuhkan organisasi agar lebih kompetitif dan sukses dimasa yang akan datang. Organisasi mendapatkan manfaat dari penggunaan kompetensi karena memberi mereka cara yang lebih baik dan canggih untuk mengelolah, mengukur,dan meningkatkan kualitas pegawai.

Organisasi menggunakan kompetensi yang telah mereka indefikasi untuk membantu menyaring dan mewawancara kandidat terbaik, mengevaluasi pegawai, menentukan kompensasi dan membantu membuat keputusan yang lebih baik mengenai pelatihan, kenaikan jabatan dan penugasan.

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidak pastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Secara Harfiah, kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang dikutip oleh Edy Sutrisno (2017:202). Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi prilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Adapun pengertian tentang kompetensi menurut peraturan pemerintah NO.101 tahun 2000 dikutip oleh Edy Sutrisno (2019:203) “kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan,sikap, perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal3).

Edy Sutrisno (2017:203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja dan prestasi yang unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang sesuatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting, peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.

Menurut Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2012:5) menyatakan kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif berprestasi, superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

b. Komponen Kompetensi

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perkantoran. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perkantoran memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih seorang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi atas prestasi yang telah dicapai. Kesuksesan atau prestasi seseorang dalam bekerja dapat dikatakan berkinerja lebih baik, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari dalam dirinya sendiri (internal) maupun dariluar (eksternal). Namun demikian, banyak terjadi ditempat pekerjaan

seseorang harus mempunyai kemampuan spesifik dan profesional, tetapi belum tentu orang tersebut dapat bekerja atau mempunyai prestasi yang lebih baik.

Menurut Moehariono (2012:17) kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), yaitu terdiri dari antara lain sebagai berikut:

1. Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
2. Motivasi kerja yang tinggi.
3. Sikap, motif, dan nilai cara pandang.
4. Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, course, panel, dan lain-lain)
5. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
6. Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

c. Indikator Kompetensi Pegawai

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2003 menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap Perilaku
4. Pengalaman

Menurut Hutapea dan Thoha (2018:28) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (Knowledge)

Informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Keterampilan (Skill)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer computer. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pegawai

3. Sikap (Attitude)

Pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata (visible) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan

4. Pengalaman

Herliansyah (2006) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah rentang waktu yang telah digunakan atas suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan. Menurut Fransiska (2013) pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan perkembangan potensi bertingkah laku dilihat dari pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dan memberikan kesempatan bagi orang tersebut untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Abriyani Puspaningsih, 2004).

2.1.5 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis pekerjaan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja lebih giat, sedangkan orang yang satunya lagi atau lainnya bekerja biasa saja, tentulah semuanya ini ada dasar alasan yang mendorong yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja seperti itu. Hal tersebut disebabkan karena adanya motivasi. Menurut Stephen P. Robbins (2015:127) bahwa: Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Hasibuan Malayu S.P (2016:218) mengemukakan bahwa: Suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja

seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dengan kata lain motivasi dapat diartikan sebagai faktor pemicu timbulnya perilaku seseorang, karena dalam hal ini seseorang memiliki kebutuhan-kebutuhan dan keinginan yang secara sadar ataupun tidak seseorang tersebut akan berusaha atau termotivasi untuk memenuhi atau mencapai kebutuhan dan keinginannya tersebut. Harold Koontz, dalam Malayu S.P Hasibuan (2016:219), mengemukakan bahwa: Mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

b. Teori Motivasi Intristik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Bila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya maka, Ia secara sadar akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Motivasi intrinsik dilatarbelakangi oleh pemikiran yang positif. Motivasi intrinsik ini muncul berdasarkan kesadaran dengan tujuan esensial, bukan sekedar atribut dan seremonial. Motivasi intrinsik ini misalnya, persepsi seseorang mengenai dirinya, minat, tanggung jawab, semangat, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja yang dihasilkan (Djamarah, 2011). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans dalam Astrini (2012), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

a. Achievement (Keberhasilan) Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya Agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

b. Recognition (pengakuan/penghargaan) Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- 1) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- 2) Surat penghargaan
- 3) Memberi hadiah berupa uang tunai
- 4) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- 5) Memberikan kenaikan gaji promosi

c. Work it self (Pekerjaan itu sendiri) Pimpinan membuat usaha-usaha ril dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

d. Responsibility (Tanggung jawab) Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

e. Advancement (Pengembangan) Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Abraham. H Maslow Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu:

1. Kebutuhan fisik:

a. Pemberian bonus

b. Uang makan

c. Uang transport

d. Fasilitas perumahan

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan:

a. Tunjangan kesehatan

b. Asuransi kecelakaan

c. Perlengkapan keselamatan kerja

3. Kebutuhan sosial :

a. Teman

b. Interaksi

4. Kebutuhan akan penghargaan :

a. Penghargaan diri

b. Pengakuan akan prestasi

5. Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal

d. Tujuan Motivasi

Robbins dan Judge (2015:127) “kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi, ketekunan (*persistence*) mengukur berapa lamaseseorang dapat mempertahankan

upaya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka”.

Hasibuan (2014:221) “mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, mengefektifkan pengadaan pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas- tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

kesimpulan dari tujuan motivasi di atas adalah membuat pegawai bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi pegawai yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut disajikan ringkasan penelitian terdahulu yang tampak pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1 penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul peneliti	Hasil
1	Fadil Afdal (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di yayasan bintang timur tangerang	1. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi secara parsial

			berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2	andika (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota kendari	1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan kota kendari
3	Kamil (2015)	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Haluan logistic	1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

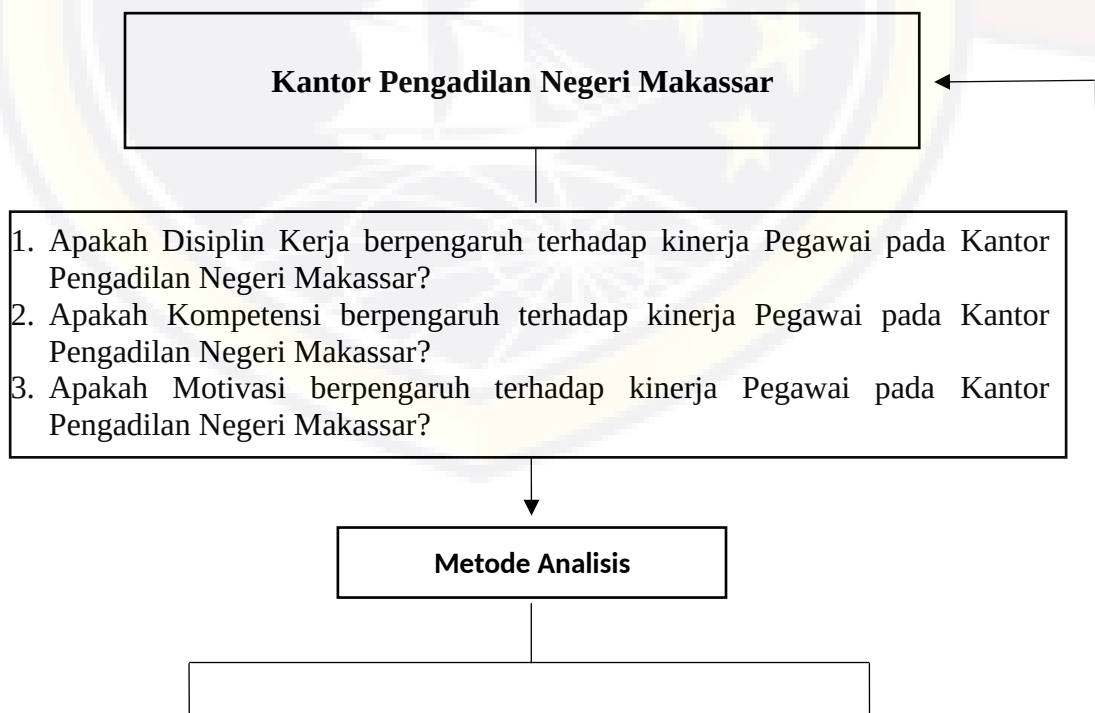
2.3 Kerangka Pikir

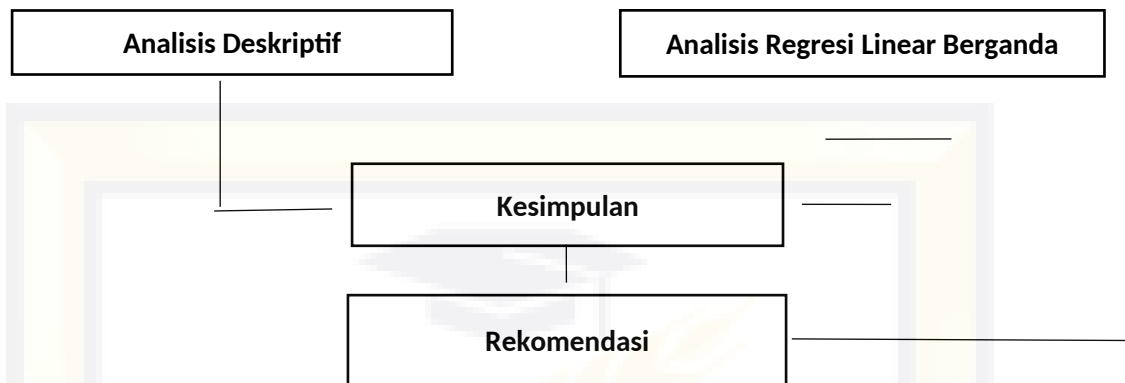
Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2006:444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004:610)

Menurut Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2012:5) menyatakan kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari

seseorang berkaitan dengan epektifitas individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausalatau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif berprestasi, superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis pekerjaan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja lebih giat, sedangkan orang yang satunya lagi atau lainnya bekerja biasa saja, tentulah semuanya ini ada dasar alasan yang mendorong yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja seperti itu. Hal tersebut disebabkan karena adanya motivasi. Menurut Stephen P. Robbins (2015:127) bahwa: Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Berdasarkan kerangka pikir dan juga landasan penelitian dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti pada gambar di bawah ini:





Gambar 2.1 Kerangka pikir

2.4 Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar
2. Diduga bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar
3. Diduga bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar



III. METODE PENELITIAN

III.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dikota makassar dengan objek penelitian pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar, pemilihan lokasi ini didasarkan pada data dan informasi yang dibutuhkan, relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi obyek penelitian.

Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan yaitu pada Bulan Maret 2022 sampai Dengan Bulan April 2022.

III.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar yang berjumlah 60 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono 2011). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah sampe jenuh. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar yaitu sebanyak 60 orang responden.

III.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner atau angket merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan lembaran pertanyaan kepada sejumlah responden untuk menjawabnya. Prinsip Penulisan angket menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2015:163) menyangkut beberapa faktor antara lain :

III.3.1.1 Isi dan tujuan pertanyaan artinya jika isi pertanyaan ditujukan untuk mengukur maka menggunakan skala likert

III.3.1.2 Bahasa yang digunakan harus disesuaikan dengan kemampuan responden. Tidak mungkin menggunakan bahasa yang penuh istilah-istilah bahasa Inggris pada responden yang tidak mengerti bahasa Inggris, dsb.

III.3.1.3 Tipe dan bentuk pertanyaan apakah terbuka atau tertutup. Jika terbuka artinya jawaban yang diberikan adalah bebas, sedangkan jika pernyataan tertutup maka responden hanya diminta untuk memilih jawaban yang disediakan.

III.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yakni data kuantitatif. Adapun berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam sumber data primer.

Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung melalui pertanyaan-pertanyaan, pengamatan, wawancara dengan auditor dan pimpinan kantor, seperti membahas tentang kinerja auditor serta data lainya sehubungan dengan penelitian.

III.5 Metode Analisis

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak *SPSS for windows*, setelah semua data-data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data terdiri dari:

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2014).

2. Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, maka kesediaan dan ketelitian dari para responden untuk menjawab setiap pertanyaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan suatu jawaban sangat ditentukan oleh alat

ukur yang ditentukan. Untuk itu, dalam melakukan uji kualitas data atas data primer ini peneliti melakukan uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas ingin mengukur apa pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Mengukur validitas dapat menggunakan *Pearson Correlation* dan dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator pertanyaan terhadap total konstruk dengan menunjukkan hasil yang signifikannya itu dibawah 0,05. Jika masing-masing indikator pertanyaan mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 berarti dikatakan valid (Ghozali, 2014:49).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk diinginkan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk melihat jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga.

Reliabilitas adalah alat ukur yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini

digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *cronbach alpha* nya memiliki nilai besar 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji realibilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi alat ukur (Ghozali, 2014).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Ghozali (2014), uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *Normal Probability Plot*. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.(Ghozali, 2014).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji kolmogorov smirnov. Konsep dasar dari uji normalitas kolmogorov smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Penerapan pada uji Kolmogorov smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji

mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel independen yang lain. Selain itu, deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan menghitung nilai *variance inflation factor* (VIF) dari tiap-tiap variabel independen. Nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir (Ghozali, 2014).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu observasi ke observasi lain.

Heteroskedastisitas menggambarkan nilai hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada satu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot model*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2014).

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada tidaknya pola tertentu yang teratur, seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2014). Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang cukup signifikan oleh karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting. Oleh sebab itu diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil. Ada beberapa uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Salah satunya dengan menggunakan uji Glejser.

Dasar pengambilan keputusan:

Nilai probabilitas $> 0,05$ berarti bebas dari heteroskedastisitas

Nilai probabilitas $< 0,05$ berarti terkena heteroskedastisitas

4. Uji Hipotesis

a. Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independen. Model persamaannya dapat digambarkan dengan rumus regresi berganda (Iqbal Hasan, 2014 : 278) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = kinerja Pegawai

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kompetensi

X3 = Motivasi

a = Nilai Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien regresi

e = error

Linearitas hanya dapat diterapkan pada regresi berganda karena memiliki variabel independen lebih dari satu, suatu model regresi linear berganda dikatakan linear jika memenuhi syarat-syarat linearitas, seperti normalitas data (baik secara individu maupun model), bebas dari asumsi klasik statistik multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas. Model regresi linear berganda dikatakan model yang baik jika memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik.

b. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *R Square* (R^2) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu independensi, *audit tenure* dan situasi audit terhadap ketepatan pemberian opini audit. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2014).

Dalam pengujian hipotesis kedua koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R – Square*. Kelemahan mendasar penggunaan R^2 adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R – square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2014:87). Oleh karena itu, digunakanlah *Adjusted R – Square* pada saat mengevaluasi model regresi linear berganda.

c. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel individu independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2014).

Uji t dapat juga dilakukan dengan hanya melihat nilai signifikansi t. masing-masing variabel yang terdapat pada *output* hasil regresi menggunakan SPSS.

Jika nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 5%), maka variabel independen secara satu persatu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 maka variabel independen secara satu persatu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

d. Uji Statistik F

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y), (Ghozali, 2014).

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 5%)

III.6 Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian

Definisi operasional memuat arti istilah-istilah untuk memudahkan dalam memahami penelitian ini:

III.6.1.1 Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia

untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator :

1. Turunnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi
3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan
4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi
5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan

III.6.1.2 Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dibidang tertentu.

Indikator :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap Perilaku
4. Pengalaman

III.6.1.3 Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar seseorang) sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat.

Adapun indikator motivasi kerja menurut (H Maslow 2014) adalah:

1. Kebutuhan fisik

2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan social
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan keterampilan potensial

III.6.1.4 Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2015:68) adalah sebagai berikut

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Tabel 2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Turunnya produktivitas kerja 2. Tingkat absensi 3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan 4. Tingkat kecerobohan atau 	Likert

		<p>dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.</p>	<p>kecelakaan yang tinggi</p> <p>5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan</p>	
2	Kompetensi	<p>Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan</p>	<p>1. Pengetahuan</p> <p>2. Keterampilan</p> <p>3. Sikap Perilaku</p> <p>4. Pengalaman</p>	likert

		atau tugas dibidang tertentu.		
3	Motivasi kerja	Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar seseorang) sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan keterampilan potensial 	likert
4	kinerja	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 	likert



UNIVERSITAS

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar Oleh karena itu demi mengaplikasikan tujuan tersebut maka responden dalam penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Negeri Makassar. Jumlah kuesioner yang sebesar 60 lembar. Selanjutnya kuesioner yang kembali dan telah diisi dengan benar dan sesuai dengan petunjuk pengisian kuesioner terhitung 60 lembar.

Karakteristik responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden, dimana dapat didasarkan pada jenis kelamin, usia, dan pendidikan kerja. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh dan terperinci mengenai jumlah total dari setiap pertanyaan yang dinyatakan dalam kuesioner, sehingga akan lebih mudah untuk diinterpretasi kerjakan secara kuantitatif oleh karna itu untuk lebih jelasnya akan disajikan deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui table berikut ini:

No	Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase(%)
1	Laki-laki	39	65
2	Perempuan	21	35
	Jumlah	60	100

Tabel 3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data Primer, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 3 yaitu deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 39 orang (65%). Dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 21 orang (35%). Bahwa dapat disimpulkan bahwa yang mengisi kusioner rata-rata pegawai laki-laki sebanyak 39 orang.

kemudian akan di sajikan profil responden berdasarkan usia yang dapat disajikan melalui tabel berikut :

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
1	20-25 tahun	10	17
2	26-30 tahun	15	25
3	Diatas 30	35	58
	Jumlah	60	100

Sumber : data primer, tahun 2022

Berdasarkan data mengenai profil responden menurut usia, terlihat bahwa usia responden yang tersebar dalam penelitian ini adalah 26 – 30 tahun dengan jumlah responden sebanyak (25%) disusul oleh responden yang berusia di atas 30 tahun yakni sebanyak 58% hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang menjadi responden penelitian adalah berusia diatas 30.

Selanjutnya akan disajikan profil responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir Responden	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
1	SLTA / Setingkat	2	3
2	Sarjana D3	7	12
3	Sarjana S1	38	63
4	Pasca Sarjana	13	22
	Jumlah	60	100

Data diolah, tahun 2022

Berdasarkan data mengenai profil responden menurut pendidikan terakhir, terlihat bahwa pendidikan terakhir responden yang terbesar dalam penelitian ini sarjana S1 dengan jumlah responden sebanyak (63%) disusul oleh responden yang pendidikan terakhirnya pasca sarjana yakni sebanyak 22% hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang menjadi responden penelitian adalah sarjana S1.

Selanjutnya akan disajikan profil responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 6 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
1	1-2	20	33
2	3-5	11	18
3	6-15	15	25
4	Diatas 15	14	24

	Jumlah	60	100
--	---------------	-----------	------------

Data diolah, tahun 2022

Berdasarkan data mengenai profil responden menurut masa kerja, terlihat bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini masa kerja 1-2 Tahun dengan jumlah responden sebanyak (33%) disusul oleh responden yang masa kerja 6 – 15 tahun yakni sebanyak 25% hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang menjadi responden penelitian adalah masa kerja 1-2 Tahun.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi merupakan penjelasan berupa analisis tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah rekapitulasi skor jawaban Responden terhadap masing-masing indikator.

a. Deskripsi Data atas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 7 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Instrumen	Jawaban Responden											
		Disiplin kerja (X1)											
		5		4		3		2		1		total	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1.1	2	3.3	48	80.0	10	16.7					60	3.87
2	X1.2	8	13.3	46	76.7	6	10.0					60	4.03
3	X1.3	3	5.0	45	75.0	12	20.0					60	3.85
4	X1.4	4	6.7	46	76.7	10	16.7					60	3.90

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan Empat pertanyaan variabel Disiplin kerja pada tabel 6, menunjukkan bahwa nilai indeks tertinggi jawaban responden dari empat pertanyaan variabel disiplin kerja adalah pertanyaan (2) Saya datang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi.yakni nilai Mean 4.03 (kategori sangat tinggi). Kemudian pertanyaan (3) Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan kerja yang sudah ditetapkan, memiliki nilai Mean 3,85 (kategori kurang). Akhirnya disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Disiplin kerja berada pada range mean tinggi dengan nilai rata-rata 4.03 dan mean terendah pertanyaan 3 yaitu 3,85

b. Deskripsi Data atas Variabel Pengaruh Motivasi

Tabel 8: Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Instrumen	Jawaban Responden											
		Motivasi (X2)											
		5		4		3		2		1		total	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X2.1	5	8.3	42	70.0	13	21.7					60	3.87
2	X2.2	9	15.0	44	73.3	7	11.7					60	4.03
3	X2.3	4	6.7	40	66.7	16	26.7					60	3.80
4	X2.4	5	8.3	44	73.3	11	18.3					60	3.90

Sumber : data di olah, tahun 2022

Berdasarkan Empat pertanyaan variabel motivasi pada tabel 7, menunjukkan bahwa nilai indeks tertinggi jawaban responden dari empat pertanyaan variabel motivasi adalah pertanyaan (2) Bonus yang diberikan perusahaan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik. yakni nilai Mean 4.03 (kategori sangat tinggi). Kemudian pertanyaan (3) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ada prioritas saya, memiliki nilai Mean 3,80 (kategori kurang). Akhirnya disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel motivasi berada pada range mean tinggi dengan nilai rata-rata 4.03 dan mean terendah pertanyaan 3 yaitu 3,80

c. Deskripsi Data atas Variabel Pengaruh Kompetensi

Tabel 9: Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

No	Instrumen	Jawaban Responden										total	Mean
		Kompetensi (X3)											
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X3.1	3	5.0	44	73.3	13	21.7					60	3.83
2	X3.2	11	18.3	39	65.0	10	16.7					60	4.02
3	X3.3	11	18.3	37	61.7	12	20.0					60	3.98
4	X3.4	6	10.0	44	73.3	10	16.7					60	3.93

Sumber : data di olah, tahun 2022

Berdasarkan Empat pertanyaan variabel Kompetensi pada tabel 8, menunjukkan bahwa nilai indeks tertinggi jawaban responden dari empat pertanyaan variabel motivasi adalah pertanyaan (2) Saya selalu bersikap ramah kepada pegawai dan pegawai. yakni nilai Mean 4.02 (kategori sangat tinggi). Kemudian pertanyaan (3) saya dapat bekerja tanpa pengarahan dan pengawasan dari atasan dengan pengetahuan yang saya miliki, memiliki nilai Mean 3,83 (kategori kurang).

d. Deskripsi Data atas Variabel Pengaruh kinerja

Tabel 10: Tanggapan Responden Terhadap Variabel kinerja

No	Instrumen	Jawaban Responden											
		Kinerja (y)											
		5		4		3		2		1		total	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y.1	3	5.0	43	71.7	14	23.3					60	3.82
2	Y.2	8	13.3	38	63.3	14	23.3					60	3.90
3	Y.3	3	5.0	42	70.0	15	25.0					60	3.80
4	Y.4	9	15.0	36	60.0	15	25.0					60	3.90

Sumber : data di olah, tahun 2022

Berdasarkan Empat pertanyaan variabel Kompetensi pada tabel 8, menunjukkan bahwa nilai indeks tertinggi jawaban responden dari empat pertanyaan variabel motivasi adalah pertanyaan (2) saya sangat berhubungan baik dengan rekan kerja. yakni nilai Mean 3.90 (kategori sangat tinggi). Kemudian pertanyaan (3) saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memiliki nilai Mean 3,80 (kategori kurang).

3. Uji Validitas

Pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* teknik pengujian yang digunakan korelasi. Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *Validity Analysis* dengan nilai korelasi diatas 0,30 (Duwi Priyatno, 2010:90)

a. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Pengaruh Disiplin Kerja

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Pengaruh Disiplin kerja

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X1.1	5,62	> 0,30	Valid
X1.2	6,86	> 0,30	Valid
X1.3	7,27	> 0,30	Valid
X1.4	5,87	> 0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS V.25, 2022

Berdasarkan tabel 11 diatas terlihat bahwa X1-1 sampai X1-4 mempunyai nilai r_{hitung} diatas 0,30 dan nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representative dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel teliti secara tepat.

b. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Pengaruh Motivasi

Tabel 12 Hasil Uji Validitas Pengaruh Motivasi

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
X2.1	5,91	> 0,30	Valid
X2.2	7,04	> 0,30	Valid
X2.3	6,34	> 0,30	Valid
X2.4	6,87	> 0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS V.25, 2022

Berdasarkan tabel 12 diatas terlihat bahwa X2-1 sampai X2-4 mempunyai nilai r_{hitung} diatas 0,30 dan nilai signifikan dibawah 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representative dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel teliti secara tepat.

c. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Pengaruh Kompetensi

Tabel 13 Hasil Uji Validitas Pengaruh kompetensi

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
----------	----------------	---------------	------------

			n
X3.1	616	> 0,30	Valid
X3.2	692	> 0,30	Valid
X3.3	707	> 0,30	Valid
X3.4	641	> 0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS V.25, 2022

Berdasarkan tabel 13 diatas terlihat bahwa X3-1 sampai X3-4 mempunyai nilai r_{hitung} diatas 0,30 dan nilai signifikan dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representative dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel teliti secara tepat.

d. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Pengaruh Kinerja

Tabel 14 Hasil Uji Validitas Pengaruh Kinerja

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan n
Y.1	515	> 0,30	Valid
Y.2	696	> 0,30	Valid
Y.3	670	> 0,30	Valid

Y.4	720	> 0,30	Valid
-----	-----	--------	-------

Sumber : Data primer diolah SPSS V.25, 2022

Berdasarkan tabel 13 diatas terlihat bahwa Y-1 sampai Y-4 mempunyai nilai r_{hitung} diatas 0,30 dan nilai signifikan dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representative dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel teliti secara tepat.

4. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini, batasan nilai adalah 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistic (Cronbach's Alpha)*. Dan diketahui nilai reliabilitas variabelnya berada diatas angka 0,60 (Ghozali, 2006:42). Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 15 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Nilai Batas Alpha (α)	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	0,748	➤ 0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,754	➤ 0,60	reliabel
Kompetensi (X2)	0,761	➤ 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,754	➤ 0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah SPSS V.25, 2022

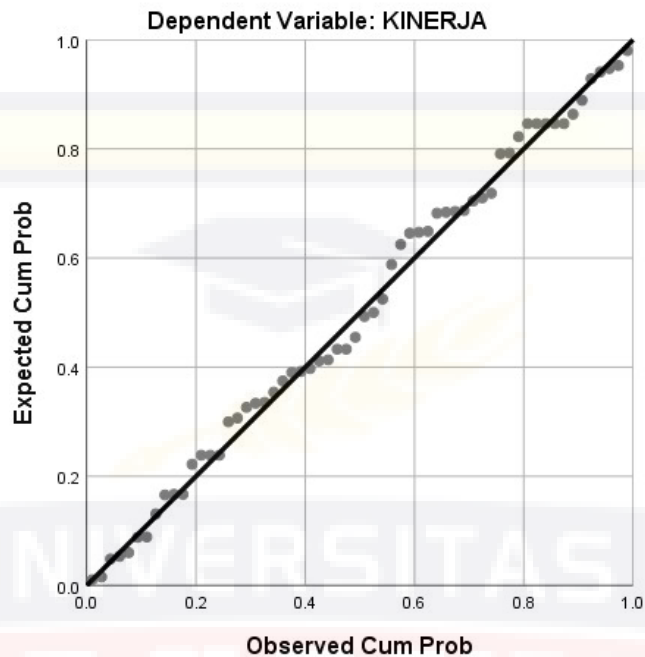
Pada tabel 12 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha masing-masing variable disiplin kerja, motivasi, kompetensi dan kinerja adalah 0,748 0,754, 0,761, 0,754 yang berarti semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

5. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independennya, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot Of Regression Standarized Residual*.

Gambar 1 Grafik Normal *P-P Plot Of Regression Standarized Residual*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer dioleh SPSS V.25, 2021

Pada gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas Multikolinearitas jika *Variance Inflation Faktor* (VIF) < 10 (Ghozali, 2006:91), hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel 15

Tabel 16 Hasil Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		d			Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Toleranc	VIF
1	(Constant)	-.969	1.426		-.679	.500		
	DISIPLIN KERJA	.441	.124	.360	3.565	.001	.497	2.012
	MOTIVASI	.166	.128	.155	1.293	.201	.352	2.843
	KOMPETEN SI	.437	.106	.441	4.125	.000	.443	2.255

a. Dependent Variable: KINERJA

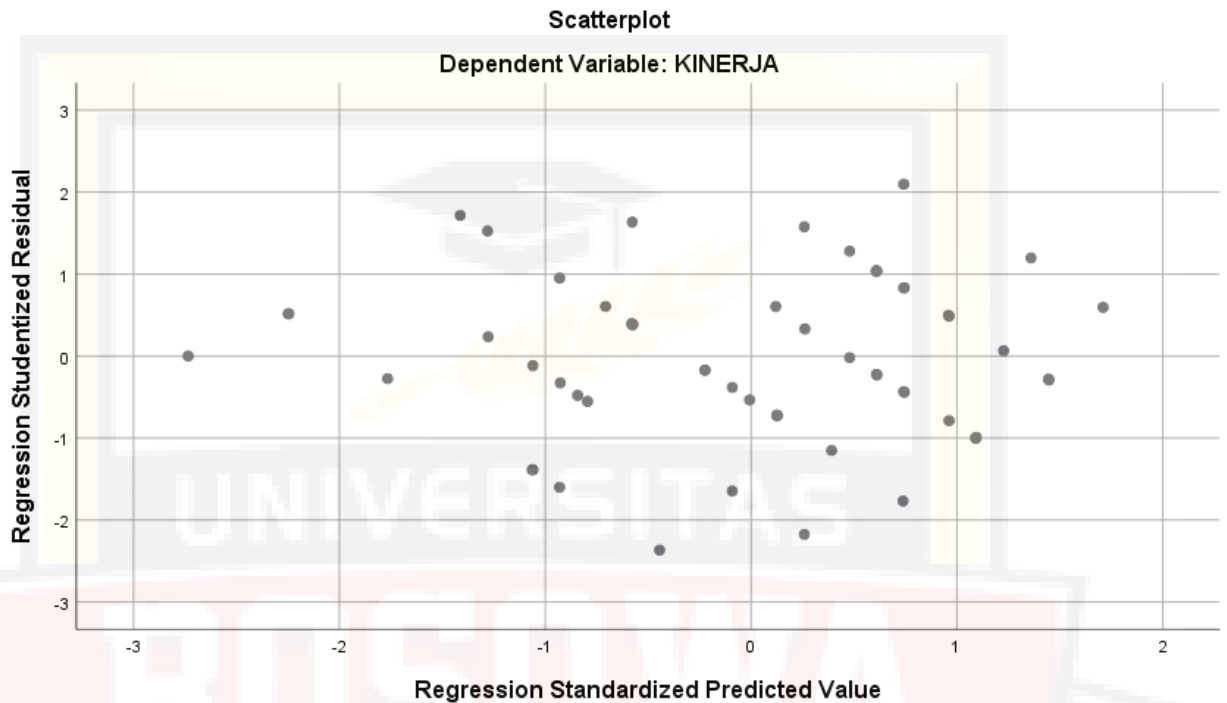
Sumber : Data primer dioleh SPSS V.25, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel 13 diatas tampak bahwa, masing-masing variabel bebas memiliki nilai $VIF < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, masing-masing variabel bebas dalam model regresi tidak mengalami multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi Heteroskedastisitas dapat melihat grafik *scatterplot*. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y, seperti terlihat pada gambar 5.2 di bawah ini.

Gambar 2 Grafik Scatterplot



Sumber : Data primer diolah SPSS V.25, 2021

Berdasarkan hasil gambar 2 diagram *Scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar acak diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan pengujian ini layak dipakai

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan kinerja (Y) sebagai variabel dependen dan Disiplin Kerja (X1), motivasi (X2) dan

Kompetensi (X3) sebagai variabel independen. Hasil hipotesis terdapat dalam tabel 14 di bawah ini:

Tabel 17 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.969	1.426		-.679	.500		
	DISIPLIN KERJA	.441	.124	.360	3.565	.001	.497	2.012
	MOTIVASI	.166	.128	.155	1.293	.201	.352	2.843
	KOMPETENSI	.437	.106	.441	4.125	.000	.443	2.255

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer, tahun 2021

Berdasarkan tabel 16 model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut

$$Y = -0,969 + 0,441 X_1 + 0,166 X_2 + 0,437 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = motivasi

X3 = kompetensi

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel 16 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (β_0) sebesar -969 menunjukkan bahwa jika variabel (Pengaruh Disiplin kerja, kompetensi dan motivasi) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja) adalah sebesar -96,9%
- 2) Nilai regresi (β_1) variabel Pengaruh Disiplin kerja (X1) sebesar 0,441 artinya bahwa jika terjadi peningkatan Pengaruh Disiplin kerja sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,441 atau sebesar 44,1%
- 3) Nilai regresi (β_2) variabel Motivasi (X2) sebesar 0,166 artinya bahwa jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,166 atau sebesar 16,6%
- 4) Nilai regresi (β_3) variabel Kompetensi (X3) sebesar 0,437 artinya bahwa jika terjadi peningkatan Kompetensi sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,437 atau sebesar 43,7%

8. Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hubungan koefisien regresi secara parsial atau terpisah dari variabel independennya, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 18 Hasil Uji T Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.969	1.426		-.679	.500
	DISIPLIN KERJA	.441	.124	.360	3.565	.001
	MOTIVASI	.166	.128	.155	1.293	.201
	KOMPETENSI	.437	.106	.441	4.125	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer, tahun 2022

Dari Tabel 17 diatas dapat kita lihat masing-masing nilai t hitung dan signifikan variabel bebas, diketahui nilai t tabel dengan persamaan $n-k-1$; $\alpha/2 = 60-2-1$; $0,05/2 = 57$; $0,025 = 2.002$ pada signifikan 5%. Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah $(0,01) < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3.565 > t_{tabel} 2,002$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar.

1.2 Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah $0,201 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,293 < t_{tabel} 2,002$, maka H_0 di Diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar

1.3 Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah $(0,00) < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4.125 > t_{tabel} 2,002$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel Koompetensi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar.

b. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk membuktikan secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada table 16 dibawah ini:

Tabel 19 Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.108	3	30.703	47.137	.000 ^b
	Residual	36.475	56	.651		
	Total	128.583	59			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI						

Sumber : Data Primer, tahun 2022

Dari tabel 18 diatas diketahui F hitung sebesar 47.137 dengan signifikansi 0,000. Diketahui F tabel dengan persamaan $F(k ; n - k) = F (2 ; 58)=3,16$ (lihat tabel; F pada tingkat signifikan 5%). Dengan demikian diketahui F hitung47.137 > F tabel 3,16 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya adalah variabel Disiplin kerja, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pengadilan negeri makassar.

c. Uji Determinasi (R^2)

Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen (kompetensi dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sedangkan untuk melihat seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dengan melihat nilai R. hasil nilai R dan R^2 terlihat pada tabel 17 dibawah ini :

Tabel 20 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.701	.807
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber : Data Primer, tahun 2022

Berdasarkan tabel 17 dapat diketahui nilai R sebesar 0,847 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel dependen (kinerja Pegawai) dengan variabel independen (Disiplin kerja, kompetensi dan motivasi) memiliki hubungan sebesar 84,6%. Dari tabel 17 juga diketahui nilai *R Square* sebesar 0,716. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 84,6%, sedangkan sisanya 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, pada hasil Uji regresi pengaruh Disiplin kerja, motivasi, kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai kantor

pengadilan negeri makassar. Berdasarkan hasil pengujian Koefisien Determinan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja kompetensi dan motivasi sangat mempengaruhi terhadap peningkatan Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa kompetensi dan Disiplin berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja pegawai. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar. Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,441 dan didukung dengan nilai T_{hit} sebesar 3,565 lebih besar dari nilai T_{tab} yaitu 2,002 serta diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 diterima yang berarti Pengaruh Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian indrawati (2014) yang menemukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik kompetensi maka Kinerja pegawai semakin meningkat.

2. Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa Pengaruh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja pegawai. Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,437 dan didukung dengan nilai T_{hit} sebesar 4,125 lebih besar dari nilai T_{tab} , yaitu 2,002 serta diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 diterima yang berarti Pengaruh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Wahyu riyadi (2019) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik kompetensi maka Kinerja pegawai semakin meningkat

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,166 dan didukung dengan nilai T_{hit} sebesar 1,293 lebih besar dari nilai T_{tab} , yaitu 2,002 serta diperkuat dengan nilai signifikan lebih Besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 Ditolak yang berarti motivasi berpengaruh

negatif dan tidak signifikan terhadap Peningkatan Kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Nina ningsih (2013) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap Peningkatan Kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa kurangnya motivasi pegawai pada kantor pengadilan negeri makassar



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), motivasi (X3) terhadap kinerja Kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa simpulan yang biasa diperoleh yaitu sebagai berikut.

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berperan sangat penting dalam peningkatan produktivitas kantor dan juga pegawai belajar menghargai waktu.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berperan sangat penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.
3. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dikantor pengadilan negeri Makassar masih kurang. Dan atasan kurang memberikan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas pegawai agar dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara lebih mudah

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pada kompetensi, disarankan agar pegawai untuk meningkatkan lagi kompetensi-kompetensi yang berhubungan dengan kinerja agar pegawai lebih cepat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pimpinan perusahaan.
2. Pada motivasi, disarankan agar pegawai meningkatkan motivasi kerja agar semangat dalam bekerja di perusahaan itu terus ada dan serta mencari motivasi kerja yang baru agar di perusahaan tidak bosan dengan pekerjaannya
3. Kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel yang tidak diteliti oleh penulis, bisa diteliti dengan variabel lain seperti : variabel kompensasi, kepuasan kinerja, lingkungan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AA.Anwar Prabu Mangku negara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Bernat din & Russel .1993. Human Resorce Management. New Jersey : International Edition Upper Saddle River , Prent ice Hall .
- Brahmasari. I, dan Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Study kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 10. No.2. Halaman 128.
- Cartledge, G. & Mill burn, J. F. 1995. Teaching Sosial Skills to Children & Youth. Innovative Aproach, 3rd ed. Massachussets: Allyn & Bacon.
- Fuad, Noor dan Gofur Ahmad. 2009. Intergrated Human Resources Development Berdasarkan Pendekatan CB-HRM, TB-HRM, CBT dan CPD. Jakarta: Grasindo.
- Gimpel, G. A. & Merrel, K. W.1998. Sosial Skill of Children And Adol escents: Conceptualization, Assessment, Treatmen. New Jersey : Lawrence Erlmbaum Associates Publisher.
- Hutapea, Parulian & Nurjanna Thoha. 2008. Kompetensi Komunikasi Plus: Teori , Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. 2009. “Analisis Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Lautan Rizki Group”. Skripsi S1. Binus.Jakarta.
- Notoatmodjo. 2003. Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela. 2015. Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah. Bandung: Pustaka Setia. Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan1 . Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sutrisno. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta.Yogyakarta: Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Sedarmayanti . 2011 . Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT. Refika Aditama.

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



LAMPIRAN**KUESIONER**

Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar

1. Identitas Responden

Mohon Bapak/Ibu melingkari pada jawaban berikut ini :

1. Jenis Kelamin :

a. Laki – Laki

b. Perempuan

2. Usia Bapak/Ibu :

a. 20 – 25 Tahun

b. 26 – 30 Tahun

c. Diatas 30 Tahun

2. Kuesioner Lingkungan Organisasi :

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.

2. Demi objektivitas hasil penelitian ini, mohon kiranya Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya.

3. Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang anda anggap sesuai dengan kondisi kekinian pekerjaan anda.

4. Ada lima alternatif jawaban pada tabel kuesioner :

- Sangat Setuju (SS) : Nilai 5
- Setuju (S) : Nilai 4
- Netral (N) : Nilai 3
- Tidak Setuju (TS) : Nilai 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai 1

Tabel Kuesioner

DISIPLIN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain					
2.	Saya datang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi.					
3.	Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan kerja yang sudah ditetapkan					
4.	Saya selalu menjalankan tugas kerja sesuai jabatan dan tanggung jawab yang diberikan					

MOTIVASI

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
Tanggung Jawab						
1.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap Pekerjaan yang diberikan kepada atasan.					
Dorongan Mencapai Tujuan						
2.	Bonus yang diberikan perusahaan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik					
Semangat Kerja						
3.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama dan prestasi tersendiri.					
Inisiatif Dan Kreatifitas						
4.	Saya selalu memberikan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara lebih mudah					

KOMPETENSI (X3)

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
PENGETAHUAN						
1.	Saya dapat bekerja tanpa pengarahan dan pengawasan dari atasan dengan pengetahuan yang saya miliki.					
SIKAP						
2.	Saya selalu bersikap ramah kepada karyawan dan karyawan					

KETERAMPILAN					
3.	Karyawan mampu menganalisa permasalahan yang dihadapi dan mampu menyelesaikan permasalahan sendiri & bekerja baik				
PENGALAMAN					
4.	Saya mempunyai pengalaman untuk cepat menyelesaikan pekerjaan				

KINERJA (Y)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
Kualitas						
1.	Kualitas kerja saya melebihi tuntunan perusahaan					
Kuantitas						
2.	Selalu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja saya dan saling mendukung.					

Ketepatan Waktu					
3.	saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
Kemandirian					
4.	Saya tidak pernah memita bantuan ke rekan kerja				

JAWABAN RESPONDEN

RESPONDEN	DISIPLIN KERJA					RESPONDEN	MOTIVASI				
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Jumlah		X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Jumlah
1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	12	
2	4	3	3	3	13	2	4	3	3	13	
3	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	
4	3	3	3	4	13	4	3	3	4	14	
5	3	4	3	4	14	5	3	4	4	15	
6	4	4	3	4	15	6	3	4	4	14	
7	4	4	4	3	15	7	4	4	3	15	
8	4	4	4	3	15	8	4	3	4	15	
9	4	4	3	3	14	9	4	4	4	15	
10	3	4	4	3	14	10	4	4	3	14	

11	4	3	4	4	15	11	3	4	3	3	13
12	4	4	3	4	15	12	4	4	4	4	16
13	3	3	4	4	14	13	4	3	3	4	14
14	3	4	3	4	14	14	4	4	3	4	15
15	3	4	4	3	14	15	4	4	4	3	15
16	4	4	4	4	16	16	3	3	4	4	14
17	4	4	3	4	15	17	3	4	3	4	14
18	4	4	4	3	15	18	3	4	4	4	15
19	4	4	4	3	15	19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	3	15	20	4	4	3	4	15
21	4	4	4	4	16	21	4	4	3	4	15
22	4	4	4	4	16	22	4	4	4	3	15
23	4	4	4	4	16	23	4	4	4	4	16
24	4	3	3	4	14	24	3	4	4	4	15
25	4	4	4	4	16	25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16	26	4	4	4	3	15
27	4	4	4	4	16	27	4	3	3	4	14
28	4	4	4	4	16	28	3	4	4	4	15
29	4	4	4	4	16	29	4	4	4	3	15
30	4	4	4	4	16	30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16	31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	5	17	32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16	33	4	4	5	4	17
34	4	4	3	4	15	34	3	4	5	5	17
35	3	5	4	4	16	35	4	4	3	4	15
36	4	4	4	4	16	36	4	4	4	4	16
37	3	4	5	5	17	37	4	4	3	4	15
38	5	4	4	4	17	38	5	4	4	4	17
39	4	5	4	4	17	39	4	4	5	4	17
40	4	4	5	4	17	40	4	4	4	4	16
41	4	4	4	4	16	41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16	42	4	4	4	5	17
43	4	4	4	4	16	43	5	4	3	4	16
44	5	4	4	4	17	44	4	4	3	4	15
45	4	4	4	4	16	45	3	5	4	4	16
46	4	4	4	4	16	46	4	5	4	4	17
47	4	4	4	4	16	47	4	4	4	5	17
48	4	4	4	4	16	48	4	4	4	4	16
49	4	5	4	4	17	49	4	5	4	4	17

50	4	4	4	4	16	50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16	51	5	4	4	4	17
52	4	4	4	4	16	52	4	4	4	4	16
53	4	4	4	5	17	53	4	4	4	4	16
54	4	4	4	4	16	54	4	5	4	4	17
55	4	5	4	4	17	55	4	5	4	4	17
56	4	5	4	4	17	56	4	4	4	4	16
57	4	5	4	4	17	57	5	5	4	5	19
58	4	5	5	4	18	58	4	5	4	4	17
59	4	5	4	4	17	59	4	5	5	4	18
60	4	4	4	5	17	60	5	5	4	5	19

RESPONDEN	Kompetensi					RESPONDEN	KINERJA				
	X1	X2	X3	X4	Jumlah		X1	X2	X3	X4	Jumlah
1	3	4	3	3	13	1	3	3	3	3	12
2	3	3	4	3	13	2	4	3	3	3	13
3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	13
4	3	4	3	4	14	4	3	3	4	3	13
5	3	4	3	4	14	5	3	4	4	4	15
6	3	4	3	4	14	6	4	4	3	3	14
7	4	3	3	3	13	7	3	4	4	3	14
8	4	3	4	3	14	8	4	3	3	4	14
9	4	4	4	3	15	9	4	3	4	4	15
10	4	3	4	3	14	10	4	4	4	3	15
11	4	3	4	4	15	11	4	4	3	3	14
12	3	4	4	4	15	12	3	4	3	3	13
13	4	3	4	4	15	13	3	3	3	4	13
14	4	4	4	4	16	14	4	3	4	4	15
15	3	4	4	4	15	15	3	4	3	3	13
16	4	3	3	4	14	16	4	4	4	3	15
17	3	3	4	4	14	17	4	3	3	3	13
18	4	4	4	3	15	18	4	4	4	4	16
19	3	4	3	4	14	19	3	4	4	3	14

20	4	4	4	3	15	20	4	3	4	4	15
21	4	4	3	4	15	21	4	3	4	4	15
22	3	4	3	4	14	22	3	4	4	4	15
23	4	4	3	4	15	23	4	4	3	4	15
24	4	5	5	4	18	24	4	4	4	4	16
25	3	4	4	4	15	25	3	3	4	4	14
26	4	4	4	4	16	26	3	4	4	4	15
27	4	4	4	4	16	27	4	4	4	3	15
28	4	4	4	4	16	28	4	4	4	3	15
29	4	4	3	4	15	29	4	4	4	3	15
30	4	4	4	4	16	30	4	3	3	4	14
31	4	4	4	4	16	31	4	4	4	5	17
32	4	4	4	4	16	32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16	33	4	3	4	4	15
34	5	4	5	4	18	34	4	4	3	4	15
35	4	4	4	4	16	35	4	4	3	4	15
36	4	4	5	4	17	36	3	4	5	5	17
37	4	3	4	5	16	37	5	4	4	4	17
38	4	4	4	4	16	38	4	4	5	4	17
39	4	4	5	4	17	39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	3	15	40	4	4	4	4	16
41	3	5	5	4	17	41	4	4	4	5	17
42	4	5	4	5	18	42	5	4	3	4	16
43	4	4	5	4	17	43	4	4	4	4	16
44	4	4	4	4	16	44	3	5	4	4	16
45	4	5	4	5	18	45	4	4	4	5	17
46	4	4	5	4	17	46	4	4	4	4	16
47	4	4	5	4	17	47	4	5	4	4	17
48	4	5	4	4	17	48	4	4	4	5	17
49	4	4	4	4	16	49	4	4	4	4	16
50	4	5	4	4	17	50	4	4	4	5	17

51	4	5	4	4	17	51	4	5	4	5	18
52	4	4	5	4	17	52	5	4	4	4	17
53	4	4	4	5	17	53	4	4	4	4	16
54	4	5	5	4	18	54	4	4	4	4	16
55	4	5	4	5	18	55	4	5	4	4	17
56	4	5	4	4	17	56	4	5	4	4	17
57	4	5	4	4	17	57	4	5	5	4	18
58	4	4	5	4	17	58	4	5	4	4	17
59	5	4	4	4	17	59	4	4	4	5	17
60	5	4	4	5	18	60	4	5	4	5	18

HASIL SPSS

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	DISIPLIN KERJA
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Percentiles	25	4.00	4.00	4.00	4.00	15.00
	50	4.00	4.00	4.00	4.00	16.00
	75	4.00	4.00	4.00	4.00	16.00

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.7	16.7	16.7
	4	48	80.0	80.0	96.7
	5	2	3.3	3.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.0	10.0	10.0
	4	46	76.7	76.7	86.7
	5	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	20.0	20.0	20.0
	4	45	75.0	75.0	95.0
	5	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.7	16.7	16.7
	4	46	76.7	76.7	93.3
	5	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	MOTIVASI
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Percentiles	25	4.00	4.00	3.00	4.00	15.00
	50	4.00	4.00	4.00	4.00	16.00
	75	4.00	4.00	4.00	4.00	16.75

Frequency Table**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	-----------------------

Valid	3	13	21.7	21.7	21.7
	4	42	70.0	70.0	91.7
	5	5	8.3	8.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.7	11.7	11.7
	4	44	73.3	73.3	85.0
	5	9	15.0	15.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	26.7	26.7	26.7
	4	40	66.7	66.7	93.3
	5	4	6.7	6.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	18.3	18.3	18.3
	4	44	73.3	73.3	91.7
	5	5	8.3	8.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	KOMPETENSI
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Percentiles	25	4.00	4.00	4.00	4.00	15.00
	50	4.00	4.00	4.00	4.00	16.00
	75	4.00	4.00	4.00	4.00	17.00

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	21.7	21.7	21.7
	4	44	73.3	73.3	95.0
	5	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.7	16.7	16.7
	4	39	65.0	65.0	81.7
	5	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	20.0	20.0	20.0
	4	37	61.7	61.7	81.7
	5	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.7	16.7	16.7
	4	44	73.3	73.3	90.0
	5	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	KINERJA
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0

Percentiles	25	4.00	4.00	3.25	3.25	14.25
	50	4.00	4.00	4.00	4.00	15.00
	75	4.00	4.00	4.00	4.00	17.00

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	23.3	23.3	23.3
	4	43	71.7	71.7	95.0
	5	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	23.3	23.3	23.3
	4	38	63.3	63.3	86.7
	5	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	25.0	25.0	25.0
	4	42	70.0	70.0	95.0
	5	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	25.0	25.0	25.0
	4	36	60.0	60.0	85.0
	5	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Correlations

						DISIPLI N				MOTIVA SI	
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	KERJA	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	SI
X1.1	Pearson	1	.184	.229	.099	.562**	.289*	.248	.317*	.247	.422**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)		.160	.078	.451	.000	.025	.057	.014	.057	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson	.184	1	.384*	.161	.686**	.343*	.600*	.345*	.287*	.601**
	Correlation			*			*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	.160		.002	.219	.000	.007	.000	.007	.026	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson	.229	.384*	1	.229	.727**	.447*	.292*	.077	.214	.393**
	Correlation		*				*				
	Sig. (2-tailed)	.078	.002		.078	.000	.000	.024	.557	.101	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson	.099	.161	.229	1	.587**	.146	.287*	.182	.376*	.376**
	Correlation									*	
	Sig. (2-tailed)	.451	.219	.078		.000	.266	.026	.163	.003	.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
DISIPLIN KERJA	Pearson	.562*	.686*	.727*	.587*	1	.478*	.560*	.355*	.438*	.699**
	Correlation	*	*	*	*		*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.005	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.1	Pearson	.289*	.343*	.447*	.146	.478**	1	.260*	.023	.260*	.591**
	Correlation		*	*							

	Sig. (2-tailed)	.025	.007	.000	.266	.000		.045	.861	.045	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.248	.600*	.292*	.287*	.560**	.260*	1	.322*	.268*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.057	.000	.024	.026	.000	.045		.012	.038	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.317*	.345*	.077	.182	.355**	.023	.322*	1	.292*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.014	.007	.557	.163	.005	.861	.012		.024	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.247	.287*	.214	.376*	.438**	.260*	.268*	.292*	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.057	.026	.101	.003	.000	.045	.038	.024		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
MOTIVASI	Pearson Correlation	.422*	.601*	.393*	.376*	.699**	.591*	.704*	.634*	.687*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.003	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		KOMPETEN				SI	KINERJ				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	A
X3.1	Pearson Correlation	1	.125	.376	.222	.616**	.489	.343	.268	.437	.586**
				**		**	**	*	**		

	Sig. (2-tailed)		.342	.003	.088	.000	.000	.007	.039	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.125	1	.274*	.389**	.692**	.180	.429**	.343**	.501**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.342		.034	.002	.000	.170	.001	.007	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.376**	.274*	1	.154	.707**	.367**	.266*	.201	.384**	.468**
	Sig. (2-tailed)	.003	.034		.239	.000	.004	.040	.124	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	.222	.389**	.154	1	.641**	.278*	.414**	.140	.292*	.437**
	Sig. (2-tailed)	.088	.002	.239		.000	.032	.001	.285	.024	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KOMPETE NSI	Pearson Correlation	.616**	.692**	.707**	.641**	1	.484**	.541**	.359**	.607**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.005	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.1	Pearson Correlation	.489**	.180	.367**	.278*	.484**	1	.162	.052	.208	.515**
	Sig. (2-tailed)	.000	.170	.004	.032	.000		.216	.691	.110	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.343**	.429**	.266*	.414**	.541**	.162	1	.372**	.241	.696**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.040	.001	.000	.216		.003	.063	.000

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.268*	.343**	.201	.140	.359**	.052	.372**	1	.356**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.039	.007	.124	.285	.005	.691	.003		.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.437**	.501**	.384**	.292*	.607**	.208	.241	.356**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.024	.000	.110	.063	.005		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KINERJA	Pearson Correlation	.586**	.570**	.468**	.437**	.770**	.515**	.696**	.670**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

REABILITAS

DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Alpha	N of Items
.748	5

MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's		N of Items
Alpha		
.754	5	

KOMPETENSI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's		N of Items
Alpha		
.761	5	

KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	5

ANALISIS REGRESI BERGANDA**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.701	.807

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.108	3	30.703	47.137	.000 ^b
	Residual	36.475	56	.651		
	Total	128.583	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

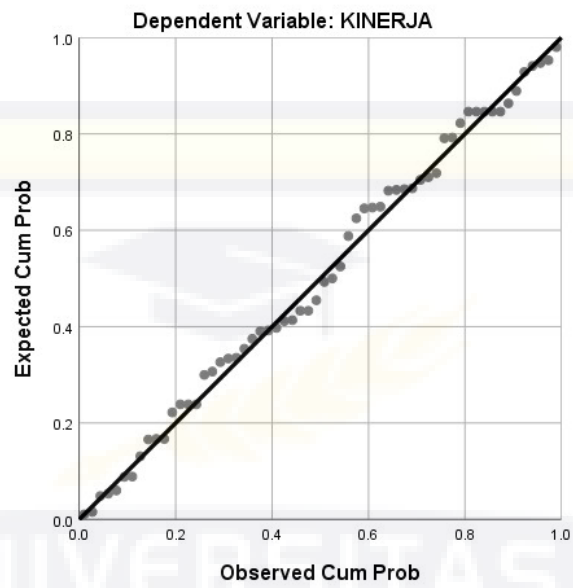
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.969	1.426		-.679	.500		
	DISIPLIN KERJA	.441	.124	.360	3.565	.001	.497	2.012
	MOTIVASI	.166	.128	.155	1.293	.201	.352	2.843
	KOMPETENSI	.437	.106	.441	4.125	.000	.443	2.255

a. Dependent Variable: KINERJA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA

