

**KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PENGHARGAAN, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA
(STUDI PADA DINAS PENDIDIKAN KORWIL KECAMATAN
POLANHARJO)**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Magister Sains (M.Si)**



Disusun Oleh :

**ENI HARYANTI
2020P20025**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA
TAHUN 2022**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : ENI HARYANTI

NPM : 2020P20025

Judul Tesis : Kepemimpinan, Motivasi, Penghargaan, dan Beban Kerja terhadap Peningkatan Disiplin Kerja
(Studi Pada Dinas Pendidikan Korwil Kec. Polanharjo)

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Supawi Pawenang, SE,MM (Pembimbing 1)		
2. Dr. Kartika Hendra Titisari SE, Msi,Akt,CA,CSRS,CSRA. (Pembimbing 2)		

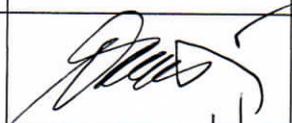
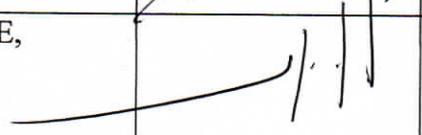
DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Dekan Fakultas Ekonomi)		
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Kaprosdi Ilmu Manajemen)		15-2-2022
Tanggal Lulus	12 JANUARI 2022	
Nomor Register	939/KPTS/UT/PPs.UNIBA/I/2022	

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : ENI HARYANTI

NPM : 2020P20025

Judul Tesis : Kepemimpinan, Motivasi, Penghargaan, dan Beban Kerja terhadap Peningkatan Disiplin Kerja
(Studi Pada Dinas Pendidikan Korwil Kec. Polanharjo)

TELAH DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Supawi Pawenang, SE,MM (Penguji 1)		
2. Dr. Kartika Hendra Titisari SE, Msi,Akt,CA,CSRS,CSRA. (Penguji 2)		
3. Dr. Ec Dra Hj. Istiatin, SE, MM (Penguji 3)		

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : ENI HARYANTI

NIM : 2020P20025

Judul Tesis : Kepemimpinan, Motivasi, Penghargaan, dan Beban
Kerja terhadap Peningkatan Disiplin Kerja

(Studi Pada Dinas Pendidikan Korwil Kec. Polanharjo)

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.



2021

(ENI HARYANTI)

MOTTO

“Allah meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat” (Depag RI, 1989 : 421)

“ yang sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.” (QS. Al-Isra ayat 70)

All our dreams can come true if we have the courage to pursue them.”—Walt Disney

“Meski lelah, patah dan menyesakkan. kedepannya pasti ada jalan untuk akhirnya kita menyelesaikan tanpa perlu menyudahinya” (Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang maha penyayang dan maha memudahkan segala kesulitan hambaNya sehingga penulis mampu menyelesaikan setiap lembaran demi lembaran. Dengan segala kerendahan hati, cinta dan doa, tesis ini penulis persembahkan untuk:

1. Ibu yang selalu memberikan dukungan moril dan doa tiada henti.
2. Suami dan anak-anak tercinta yang selalu mendukung
3. Teman-teman Magister Manajemen Angkatan 30C UNIBA Surakarta
4. Ibu Korwil Sri Nuryanti, yang selalu mendukung dan memberikan ijin, sehingga saya bisa menyelesaikan studi Pasca Sarjana dengan baik
5. Rekan rekan kerjaku, terimakasih telah mendukung dan menyemangati hingga saya bisa menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Saudara dan keluarga besar yang ku miliki. Terimakasih sebesar-besarnya atas do'a dan dukungannya.
7. Dan semua yang menjadi bagian dalam hidupku, Terimakasih.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Puji syukur Alhamdulillah kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, taklupa shalawat serta salam kita sanjungkan pada junjungan Nabi besar kita Muhammad SAW, atas segala perjuangan dan kasih sayangnya untuk keselamatan umatnya, sehingga kali ini penulis dapat menyusun tesis ini hingga terwujud dengan judul “kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan beban kerja terhadap peningkatan disiplin kerja”

Penulisan tesis ini diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Megister (S2) pada Universitas Islam Batik Surakarta. Adapun tesis ini disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat guna mencapai gelar Megister Sains Program Studi Manajemen pada Universitas Islam Batik Surakarta. Pada kesempatan ini perkenankan penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr.H.Amir Junaidi,SH,MH selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta
2. Dr. Ec. Dr. Hj. Istiatin, SE, MM., selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM. Selaku Kepala Program Studi Pasca Sarjana Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.

4. Dr. Supawi Pawenang, SE,MM selaku dosen pembimbing 1 yang telah membina dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
5. Dr. Kartika Hendra Titisari SE, Msi,Akt,CA,CSRS,CSRA selaku dosen pembimbing 2 yang telah membina dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Prodi Pascasarjana Manajemen Uniba yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.
7. Teman-teman Program Studi Pascasarjana Manajemen angkatan 2020 terutama kelas 30C. Terima kasih atas kebersamaanya dan sukses selalu.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan begitu banyak pelajaran berharga untuk saya, hanya terimakasih yang dapat penulis sampaikan atas bantuannya

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun akan sangat diterima. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak pada umumnya dan bagi mahasiswa Program Studi Pascasarjana Manajemen, khususnya di Universitas Islam Batik Surakarta.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatu

Surakarta,

2021

Penulis

(ENI HARYANTI)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
ABSTRAK.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7

BAB II TUJUAN PUSTAKA	9
A. Disiplin Kerja	9
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2. Faktor – factor Disiplin Kerja	10
3. Indikator Kinerja Pegawai.....	11
B. Kepemimpinan.....	12
1. Pengertian kepemimpinan	12
2. Faktor - faktor Kepemimpinan.....	13
3. Indikator Kepemimpinan.....	16
C. Motivasi	16
1. Pengertian Motivasi.....	16
2. Manfaat Motivasi	18
3. Indikator Motivasi	20
D. Penghargaan.....	21
1. Pengertian Penghargaan	21
2. Faktor Lingkungan Kerja	22
3. Indikator Motivasi.....	23
E. Beban Kerja	23
1. Pengertian Beban Kerja.....	23
2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	24
3. Indikator Beban Kerja	25
F. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	26
G. Kerangka Konseptual Penelitian.....	28

H. Perumusan Hipotesa.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Design Penelitian	32
B. Lokasi.....	32
C. Waktu.....	33
D. Populasi.....	33
E. Sampel Dan Teknik Sampling	33
F. Jenis dan Sumber Data.....	34
1. Data Primer	34
2. Data Sekunder	34
G. Teknik Pengumpulan Data.....	34
H. Definisi Operasional Variabel.....	36
I. Metode Analisis Data	37
1. Statistik Diskriptif	37
2. Uji Instrumen.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Umum Instansi	50
1. Latar Belakang Instansi	50
2. Tugas Pokok dan Fungsi	50
B. Deskripsi Responden	52
1. Jenis Kelamin	52

2. Usia.....	53
3. Pengalaman Kerja	53
C. Uji Asumsi Klasik.....	54
1. Uji Normalitas	54
2. Uji Multikolinieritas	55
3. Uji Heteroskedastisitas	55
D. Regresi Linear Berganda.....	56
a. Model Regresi.....	56
b. Uji Kelayakan Model.....	59
c. Uji Hipotesis	60
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Implikasi	72
C. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen	36
Tabel III.2 Hasil Uji Validitas Prestasi Pegawai.....	40
Tabel III.3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan.....	41
Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Motivasi	41
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Kompetensi	41
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	42
Tabel III.7 Hasil Uji Uji Reliabilitas.....	43
Tabel IV.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	53
Tabel IV.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalam Kerja.....	53
Tabel IV.4 Hasil Uji Statistik Deskriptive	54
Tabel IV.5 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel IV.6 Hasil Uji Heterokedasitas	56
Tabel IV.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel IV.8 Hasil Uji F.....	59
Tabel IV.9 Hasil Uji T	61
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual Penelitian	27
Gambar IV.1 Bagan Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten	55
Gambar IV.2 Grafik Histogram Normalitas.....	93
Gambar IV.3 Grafik Normal P-P Plot.....	93
Gambar IV.4 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.....	101
➤ Kuisisioner Penelitian.....	101
Lampiran II.....	111
➤ Penelitian yang Relevan.....	111
Lampiran III.....	118
➤ Data Scoring 20 Responden Uji Instrumen	118
Lampiran IV.....	120
➤ Data Scoring 60 Responden Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis.....	120
Lampiran V.....	126
➤ Data Responden	126
Lampiran VI.....	127
➤ Hasil Uji Instrumen.....	127
Lampiran VII Analisa Data	133
➤ Hasil Uji Asumsi Klasik.....	133
➤ Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	135
➤ Hasil Uji Hipotesis	136
➤ Hasil Uji Koefisien Determinasi	136
Lampiran VIII.....	137
➤ Tabel r, Tabel F dan Tabel t.....	137

Eni Haryanti, 2020P20025. Leadership, motivation, rewards, and workload to improve work discipline. Thesis. Saints Postgraduate Program (M.Si). Surakarta Batik Islamic University. 2022.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there is a significant influence between the variables of leadership, motivation, rewards, and workload on work discipline. In addition, to find out whether there is a significant simultaneous influence and which variables are the most dominant in influencing employee performance at the Polanharjo Korwil Education Office.

The method used is descriptive quantitative method. The population in this study amounted to 73 employees and the entire population was sampled in this study, where the sampling technique used quota sampling. The data used are primary data and secondary data with data collection techniques: observation, documentation, questionnaires and literature study. The data analysis technique in this study used multiple linear tests.

The results of the study can be concluded that: The results of the study can be concluded that: 1) There is an influence of leadership, motivation, appreciation, and workload have a simultaneous effect on work discipline at the Polanharjo Korwil Education Office, 2) There is a leadership influence on work discipline at the Polanharjo Korwil Education Office , 3) There is an effect of motivation on work discipline at the Polanharjo Korwil Education Office, 4) There is an effect of appreciation on work discipline at the Polanharjo Korwil Education Office, 5) There is an influence of workload on work discipline at the Polanharjo Korwil Education Office

Keywords: work discipline, leadership, motivation, reward, workload

Eni Haryanti, 2020P20025. Kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan beban kerja terhadap peningkatan disiplin kerja, Tesis. Program Pascasarjana Magister Saints (M.Si). Universitas Islam Batik Surakarta. 2022.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan beban kerja terhadap disiplin kerja. Selain itu juga untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dan variabel mana yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 73 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel pada penelitian ini, dimana teknik samplingnya mempergunakan sampling kuota. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data: observasi, dokumentasi, kuisioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji linier berganda.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : 1) Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo, 2) Ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo, 3) Ada pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo, 4) Ada pengaruh penghargaan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo, 5) Ada pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo

Kata kunci : disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi, penghargaan, beban kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi dan perkembangan global yang sangat cepat menuntut organisasi memperkuat brikorat guna memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi pencapaian tujuan. Organisasi sebagai aspek kehidupan yang dinamis pasti ingin sukses dan unggul sehingga organisasi harus mampu mengantisipasi dan mengadaptasi setiap perubahan lingkungan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini telah menunjukkan kemajuan yang pesat, dinamik dan rumit. Kemajuan tersebut telah mendorong berbagai organisasi untuk mempersiapkan diri agar dapat memanfaatkan dan menyelaraskan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi berdampak pada pola pikir dan gaya hidup manusia menjadi lebih modern, praktis, efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Perubahan ini menuntut sebuah organisasi untuk mengikuti perkembangan tersebut sehingga mampu bersaing dengan organisasi lainnya.

Peningkatan disiplin kerja di Dinas Pendidikan mengalami penurunan dimasa pandemi COVID-19. Berbagai faktor menjadi penyebab utama penurunan ini misalnya pemberlakuan WFH (*work from home*), pemangkasan jam kerja, dan meningkatnya masalah pendidikan dimasa pandemi. Kendala ini dirasa sangat dirasakan bukan hanya perusahaan maupun organisasi melainkan berbagai lapisan masyarakat. Tentu

organisasi perlu mengantisipasi penurunan prestasi kerja dengan berbagai solusi yang dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kedisiplinan sebagai sebuah ukuran untuk mengetahui baik buruknya peranan seorang pegawai. Selain itu, disiplin juga salah satu bentuk kepatuhan pegawai dan konsistensi yang memperlihatkan seberapa besar tim mampu bekerja dalam organisasi (Oktaria & Nugraheni, 2017). Disiplin kerja juga sebuah proses berperilaku pada peraturan yang ditetapkan perusahaan, baik yang ditulis maupun tidak ditulis serta tidak mengelak dalam menerima sanksi (Rizal & Radiman, 2019). Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja dibutuhkan kesadaran tentang pentingnya disiplin pegawai yang akan berpengaruh positif bagi pemeliharaan disiplin kerja. Disiplin kerja sebagai tuntutan bagi instansi dalam melayani masyarakat yang menggunakan jasanya. Pegawai diwajibkan menaati peraturan untuk meraih tujuan sesuai ketentuan. Pegawai yang tidak disiplin akan berdampak terhadap suatu pekerjaan yang tidak terselesaikan dan mempengaruhi rendahnya pelayanan terhadap masyarakat hal ini menyebabkan tidak optimal kinerja instansi tersebut (Afsyari & Tridayanti, 2018).

Untuk mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Agar dapat mendorong kedisiplinan pegawai diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai (Nazar, 2017). Pegawai menunjukkan tingkat

kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan feedback terhadap kedisiplinan pegawai yaitu memberikan *reward* (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta *punishment* (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya (Sutianingsih, 2018).

Gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, ada hal lain yang juga dapat mempengaruhinya yaitu motivasi pegawai. Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Sembiring & Sitepu, 2019). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban (Lian & Missriani, 2021).

Selain motivasi yang dapat mendorong terciptanya disiplin kerja, motivasi juga dapat berdampak positif terhadap pencapaian yang diapresiasi melalui penghargaan. Penerapan sistem penghargaan dalam

organisasi menjadi salah satu pacuan karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja. Hal ini disebabkan penghargaan mampu menjadi motivasi bagi karyawan karena mereka merasa bahwa hasil yang mereka capai diharga oleh perusahaan (Kurniasari & Maulana, 2019). Fokus utama *reward* yaitu sebagai hadiah atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang. Penerapan sistem *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada bekerja (Gresida & Utama, 2019).

Disiplin kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Karyawan sering tidak mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan dengan batasan waktu, jumlah dan tingkat kesulitan. Beban kerja yang ditanggung karyawan satu dengan yang lainnya tidak sama karena jenis pekerjaan yang beragam (Wihara & Riati, 2018). Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, tempo kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Hal ini menyebabkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan produktivitas tiap karyawan tidak sama sesuai dengan beban kerja masing-masing (Putri, *et al*, 2019).

Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo merupakan cabang dari Dinas Pendidikan Klaten yang mengatur dan mengawasi keperluan guru TK dan SD. Tugas pokok Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo Melakukan penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Umum dan Urusan Pemerintah

Daerah di bidang pendidikan. Adapun fungsi yang dari Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo antar lain pelayanan penyelenggaraan bidang pendidikan, pelaksanaan usaha pengendalian mutu pendidikan, pelaksanaan kegiatan bidang pendidikan, pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang dilimpahkan kepada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo.

Disiplin kerja sebagai ujung tombak tercapainya tujuan organisasi menurun seiring dengan pembatasan mobilitas pegawai dalam bekerja. Hal ini menyebabkan banyak aspek-aspek yang mengambat terciptanya kinerja yang baik. Peran pemimpin juga dirasa kurang dalam mengevaluasi kendala yang terjadi dan belum terciptanya solusi terbaik untuk mengatasi masalah tersebut. Oleh karena itu peneliti ingin mengungkap kendala-kendala yang menyebabkan terjadinya penurunan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya penurunan disiplin kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo.
2. Kinerja dari pimpinan belum optimal dalam mengatur organisasi
3. Motivasi dalam diri pegawai sedikit menurun
4. Belum optimalnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi
5. Beban kerja yang seiring meningkat membuat pegawai sedikit meninggalkan tanggung jawab.

C. Batasan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan pada penelitian ini, maka perlu dibatasi ruang lingkupnya sehingga didapatkan penyelesaian yang lebih fokus, sehingga penelitian ini dapat lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahasan ini akan membahas tentang peningkatan disiplin kerja.
2. Pembahasan disiplin kerja akan mencakup secara spesifik yaitu kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan beban kerja yang menjadi objek pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo?
4. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo?
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan beban kerja terhadap peningkatan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo
2. Menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan kepemimpinan terhadap peningkatan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo
3. Menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan motivasi terhadap peningkatan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo
4. Menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan penghargaan terhadap peningkatan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo
5. Menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan beban kerja terhadap peningkatan disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu tambahan dan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja.

2. Manfaat praktis

Manfaat penelitian secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Dinas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, motivasi, mempertahankan penghargaan, dan menyesuaikan beban kerja agar dapat meningkatkan kesadaran disiplin kerja.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pegawai untuk terus meningkatkan kinerja, memiliki jiwa yang bertanggung jawab, dan meningkatkan jiwa kedisiplinan sehingga dapat terus ditingkatkan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian disiplin kerja

Rivai (2019: 825) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Siswanto (2016: 291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Rivai (2019: 825) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Hasibuan (2012: 23) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Dari definisi diatas disiplin kerja menurut penulis adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya dan apabila melanggar setiap peraturan yang telah ditetapkan maka akan ada sanksi yang memberatkan.

2. Faktor-faktor disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2015: 86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan perusahaan

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016: 94) adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

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

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

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

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

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

B. Kepemimpinan

1. Pengertian kepemimpinan

Amirullah (2015: 167) mengemukakan kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan

Menurut Erni dan Kurniawan (2015: 255) kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka. Oleh karena itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini

merupakan potensial untuk mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikehendaki pimpinannya menjadi realita.

Yamin dan Maisah (2014: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Dari beberapa penjelasan di atas kepemimpinan menurut penulis adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang – orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya.

2. Faktor-faktor kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017: 94) dalam upaya menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melakukan tindakan – tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan, seorang pemimpin memiliki beberapa tipe (bentuk) kepemimpinan. Tipe kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Berikut adalah tipe–tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya:

1) Tipe Otokritik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:

- a) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c) Menganggap bawahan sebagai alat semata – mata
- d) Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat
- e) Terlalu tergantung kepada kekuasaan formilnya
- f) Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum

2) Tipe kendali bebas (*Laissez-Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.

Sifat kepemimpinan pada tipe kendali bebas seolah – olah tidak tampak. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing – masing, baik perseorangan maupun kelompok – kelompok kecil. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas – luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3) Tipe Demokratik

Yang dimaksud dengan tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan di mana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

Untuk mencapai keefektifan organisasi, penerapan beberapa tipe kepemimpinan di atas perlu disesuaikan dengan tuntutan keadaan.

Inilah yang dimaksud dengan kepemimpinan situasional. Untuk dapat mengembangkan tipe kepemimpinan situasional ini, seseorang perlu memiliki tiga kemampuan khusus yakni:

- a) Kemampuan analitis, kemampuan untuk menilai tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas.

- b) Kemampuan untuk fleksibel, kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat berdasarkan analisa terhadap situasi
- c) Kemampuan berkomunikasi, kemampuan untuk menjelaskan kepada bawahan tentang perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan..

3. Indikator kepemimpinan

Rivai (2012: 53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima indikator yaitu :

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
- 2) Kemampuan yang efektivitas
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

C. Motivasi

1. Pengertian motivasi

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Amirul (2014: 66) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Menurut Sulistiyani (2003: 58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Stears (2013: 233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Selain itu menurut Siagian (2019: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Dari definisi di atas motivasi menurut penulis adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

2. Manfaat motivasi

Menurut Sunyoto (2013: 17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji

2) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

3. Indikator motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 93) sebagai berikut :

1) Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2) Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3) Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4) Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

D. Penghargaan

1. Penegertian penghargaan

Simamora (2014: 514) mengemukakan bahwa penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Mahmudi (2005: 89) berpendapat yakni, Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Adapun Nawawi (2015: 319) berpendapat yakni, *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan lainnya.

Simamora (2016: 442) menyatakan bahwa, penghargaan dibagi dua, yaitu penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*) berupa perasaan kompetensi diri, perasaan pencapaian dalam dirinya, tanggung jawab dan otonomi pribadi, perasaan pengakuan informal, status, dan kepuasan kerja. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic reward*) berupa gaji, tunjangan karyawan, sanjungan dan pengakuan, pengakuan formal, promosi jabatan, hubungan sosial, lingkungan kerja, dan pembayaran insentif.

Dari definisi di atas penghargaan menurut penulis adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja

dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan..

2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Yuniarsih (2012: 129) faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan antara lain:

- 1) Faktor eksternal (persaingan, ekonomi, citra, hukum, pasar, budaya, sosial, teknologi).
- 2) Faktor manusia (kemampuan, usia, sikap, kinerja, kerjasama).
- 3) Faktor organisasi (budaya organisasi, komunikasi, delegasi, perencanaan, proses struktur, teknologi).

Adapun Siswanto (2011: 281) berpendapat bahwa, faktor yang mempengaruhi penghargaan terhadap karyawan adalah:

- 1) Kejujuran.
- 2) Kedisiplinan.
- 3) Kesetiaan.
- 4) Kreativitas.
- 5) Kerjasama.
- 6) Kepemimpinan.
- 7) Kepribadian.
- 8) Kecakapan.
- 9) Tanggung jawab.

3. Indikator motivasi

Menurut Kadarisman (2012: 122), indikator reward (penghargaan) adalah sebagai berikut:

- 1) Upah/gaji.
- 2) Insentif.
- 3) Tunjangan.
- 4) Penghargaan *interpersonal*.
- 5) Promosi

E. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja Moekijat (2010: 28) berpendapat adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif.

Beban kerja Gibson dan Ivancevich (2013: 163) adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

Beban kerja Moekijat (2014: 34) adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Dari definisi diatas beban kerja menurut penulis adalah sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja menurut Tarwaka (2014: 45) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- 1) Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- 2) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.

3) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

b. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- 1) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- 2) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

3. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut (Saifuddin, 2020):

- a. Faktor tuntutan
- b. Usaha dan tenaga
- c. Performansi

d. Tingkat kesulitan

e. Target

F. Penelitian Yang Relevan

Penelitian tentang disiplin kerja yang diteliti oleh Oktaria & Nugraheni (2017) dengan sampel yang digunakan berjumlah 239 pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan motivasi. Rizal & Radiman (2019) juga mengemukakan hal yang sama dengan meneliti 81 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhaida & Syaruddin (2018) menemukan bahwa 113 karyawan merasakan efek disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Deli Serdang. Afsyari & Tridayanti (2018) juga mengemukakan hasil yang sama dengan meneliti karyawan Sony Sugema *College Surabaya Tutoring Institute* sejumlah 106 responden bahwa faktor disiplin mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi kepemimpinan, motivasi, dan *punishment*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nazar (2017) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Pada Posmetro Mandau Duri dengan sampel yang diambil 39 orang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

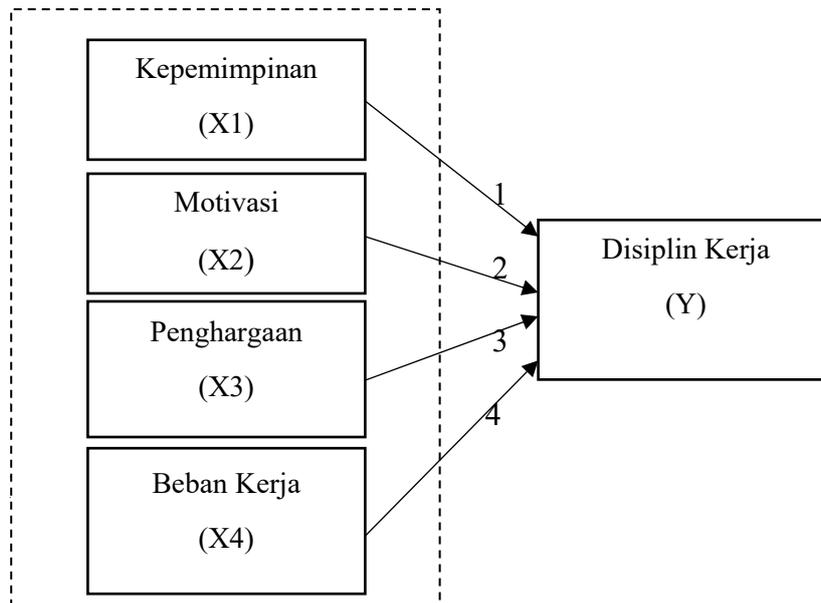
Penelitian lain tentang kepemimpinan diteliti oleh Rosalina & Wati (2020), dan Sutianingsih (2018), dengan jumlah sampel menggunakan seluruh populasi pada tempat penelitian, menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sembiring & Sitepu (2019) tentang motivasi, dengan jumlah sampel 37 pegawai negeri sipil (PNS) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil lain ditemukan oleh penelitian yang dilakukan Lian & Missriani (2021) dan Aisyah & Yasri (2019), dengan jumlah sampel yang diambil 100 responden, peneliti menemukan hasil bahwa motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kurniasari & Maulana (2019) dalam penelitiannya tentang pengaruh penghargaan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Puskesmas Kadugede Kuningan mengemukakan hasil variabel penghargaan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dan variabel independen penghargaan dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi variabel disiplin kerja karyawan. Penelitian lain tentang penghargaan dilakukan oleh Gresida & Utama (2019), meneliti 45 karyawan Warung Mina Cabang Peguyangan Denpasar mendapatkan hasil penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Aprianti (2020) tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima dengan menggunakan 35 pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima menyatakan hasil bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Putri, *et al* (2019) menggunakan 137 pegawai PT. Gatra Mapan sebagai sampel penelitian dan mengungkap hasil bahwa beban kerja memediasi performa disiplin karyawan.

G. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Dari kerangka diatas penulis menggunakan penelitian sebagai berikut :

1. Nazar (2017), Rosalina & Wati (2020), Sutianingsih (2018)
2. Sembiring & Sitepu (2019), Lian & Missriani (2021), Aisyah & Yasri (2019)
3. Kurniasari & Maulana (2019), Gresida & Utama (2019),
4. Wihara & Riati (2018), Aprianti (2020), Putri, *et al* (2019)

H. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Nazar (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Posmetro Mandau Duri. Hal ini berarti bahwa tingginya disiplin seorang pemimpin maka tujuan perusahaan akan dapat terpenuhi. Seorang yang mempunyai kesadaran disiplin yang tinggi dianggap memiliki keteguhan jiwa, mampu bertahan dalam keadaan sulit, dan tidak mudah terpancing dan terprovokasi.

Penelitian lainnya menunjukkan hasil yang sama Rosalina & Wati (2020), Sutianingsih (2018). Hipotesa penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja

2. Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja

Sembiring (2017) menyatakan bahwa pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai akan mampu menciptakan disiplin kerja. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya akan menciptakan hal yang positif terhadap perusahaan yang ditempatinya.

Penelitian lainnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja (Lian & Missriani (2021), Aisyah & Yasri (2019). Hipotesa penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2 : motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja

3. Pengaruh penghargaan terhadap disiplin kerja

Penelitian tentang penghargaan terhadap disiplin kerja (Kurniasari & Maulana ,2019; Gresida & Utama, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan akan sebanding dengan hasil yang diberikan, hal ini menciptakan hasil yang yang maksimal dan mendorong terciptanya prestasi kerja. Hipotesa penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3 : penghargaan berpengaruh terhadap disiplin kerja

4. Pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja

Penelitian tentang beban kerja terhadap beban kerja dilakukan oleh (Wihara & Riati, 2018; Aprianti, 2020; Putri, *et al*,2019). Menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hipotesa penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H4 : beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Design Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan penelitian sebab-akibat (*causal research*), yaitu penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Erlina, 2011: 21). Dengan pendekatan regresional, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen menerangkan variabel dependen. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, yaitu analisis data yang menggunakan statistik berupa statistik deskriptif dan statistik induktif (Sugiyono, 2015: 13)

Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan beban kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo dengan pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara, kuisioner, dan studi pustaka..

B. Lokasi

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo, Jl. Raya Polan Delanggu Km 1, Polan, Kecamatan Polanharjo Kabupaten Klaten. Peneliti memilih tempat tersebut karena menjadi lokasi yang paling potensial untuk melakukan penelitian dan mempunyai jumlah populasi pegawai paling banyak.

C. Waktu

Dalam melakukan penelitian ini waktu yang dibutuhkan yaitu selama 6 bulan dari bulan Mei sampai bulan Oktober, yang dimulai dari observasi hingga pembuatan hasil data serta kesimpulan penelitian.

D. Populasi

Menurut (Istiatin, 2018: 79) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo yang berjumlah 119 pegawai.

E. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Istiatin (2018: 79) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan juga bisa disebut sebagai bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu yang dapat mewakili populasinya. Dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan non probability sampling dengan teknik sampling kuota yaitu teknik pengambilan sampel yang populasinya memiliki ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan oleh peneliti terpenuhi. (Istiatin, 2018: 81)

Menurut Arikunto (2010: 131) apabila subjek populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika subjeknya besar maka diambil sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, sehingga karena jumlah populasinya adalah 122 atau lebih dari 100 pegawai, maka dalam

hal ini peneliti mengambil sampelnya 60% dari jumlah populasi yaitu pegawai Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo $60/100 \times 122 = 73,2$ dibulatkan menjadi 73 pegawai. Jadi, jumlah responden yang akan diteliti sebanyak 73 pegawai Dinas Pendidikan Korwil Polanharjo.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri atau dirinya sendiri. Ini adalah data yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau pada periode waktu tertentu seperti jumlah data pegawai, latar belakang pegawai, dan lain sebagainya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain, bukan peneliti itu sendiri. Data ini biasanya berasal dari penelitian lain yang dilakukan oleh lembaga-lembaga atau organisasi

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun pengambilan data yang digunakan dalam penelitian:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan

kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2019: 234).

2. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Istiatin (2021: 36) merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data yang diperoleh dapat dipakai sebagai faktor pendukung dan pelengkap bagi data primer yang telah diperoleh

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019: 123) wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan bisa dilakukan dengan cara tatap muka atau secara langsung maupun dengan menggunakan jaringan telepon.

4. Kuisisioner

Kuisisioner atau angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden untuk member respon sesuai dengan keinginan responden (Istiatin, 2021: 36).

5. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah menghimpun informasi yang relevan dengan topik masalah yang diteliti, informasi diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, serta buku tahunan.

H. Definisi Oprasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan (Sugiyono 2019: 38). Variabel- variabel yang terdapat di dalam penelitian ini yaitu:

Tabel III.I
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya	<ul style="list-style-type: none"> a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap aturan perusahaan c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan d. Taat terhadap aturan lainnya dalam perusahaan e. Taat terhadap keharmonisan lingkungan kerja Sutrisno (2011: 94)
Kepemimpinan	kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang – orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan untuk membina b. Kemampuan yang efektivitas c. Partisipatif d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang Veitzhal Rivai (2012: 53)
Motivasi	dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau	<ul style="list-style-type: none"> a. Tanggung jawab b. Prestasi kerja c. Peluang untuk maju d. Pengakuan atas kinerja e. Pekerjaan yang menantang Anwar Prabu Mangkunegara (2010:93)

	menghasilkan sesuatu yang memuaskan.	
Penghargaan	imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan	a. Upah/gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Penghargaan e. promosi Kadarisman (2012: 122)
Beban Kerja	sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya	a. Tuntutan tugas b. Usaha atau tenaga (<i>effort</i>) c. Performansi d. Tanggung jawab e. Kewajiban Astianto (2014: 23)

I. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran profil data sampel. Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yang terdiri

dari minimum, maksimum, mean dan deviasi standar. Standar deviasi merupakan cerminan dari rata-rata penyimpangan data dari mean. Standar deviasi dapat menggambarkan seberapa jauh bervariasinya data. Jika nilai standar deviasi jauh lebih besar dibandingkan nilai mean, maka nilai mean merupakan representasi yang buruk dari keseluruhan data. Sedangkan jika nilai standar deviasi sangat kecil dibandingkan nilai mean maka nilai mean dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data (Sugiyono, 2019: 44).

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DK	70	18,00	25,00	22,6429	2,05741
K	70	17,00	25,00	21,3429	2,43099
M	70	15,00	25,00	21,3857	2,41549
P	70	17,00	25,00	21,3857	2,16890
BK	70	15,00	25,00	22,3429	2,33366
Valid N	70				

Sumber : Lampiran 3

Prestasi pegawai memiliki nilai terendah 18,00 dan memiliki nilai tertinggi 25,00, sedangkan nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 22,6429 dengan standar deviasi 2,05741.

Kepemimpinan memiliki nilai terendah 17,00 dan memiliki nilai tertinggi 25,00, sedangkan nilai rata-rata kepemimpinan sebesar 21,3429 dengan standar deviasi 2,43099

Motivasi memiliki nilai terendah 15,00 dan memiliki nilai tertinggi 25,00, sedangkan nilai rata-rata motivasi sebesar 21,3857 dengan standar deviasi 2,41549.

penghargaan memiliki nilai terendah 17,00 dan memiliki nilai tertinggi 25,00, sedangkan nilai rata-rata penghargaan sebesar 21,3857 dengan standar deviasi 2,16890.

Beban kerja memiliki nilai terendah 15,00 dan memiliki nilai tertinggi 25,00, sedangkan nilai rata-rata beban kerja sebesar 22,3429 dengan standar deviasi 2,33366.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016: 53), uji validitas digunakan untuk melihat apakah pernyataan yang tercantum dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan menghitung koefisien korelasi dari tiap pertanyaan dengan skor soal yang kemudian dibandingkan dengan r tabel. Nilai koefisien validitas harus berada di atas nilai koefisien dalam tabel. Pengujian validitas ini menggunakan ketentuan jika signifikansi dalam r hitung lebih besar dari r tabel maka item variabel disimpulkan valid.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik, setidaknya hal ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik (Ghozali, 2011: 97)

a) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid

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

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum X$ = Jumlah nilai tiap – tiap item

$\sum Y$ = Jumlah total item

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antara X dan Y

N = Jumlah subjek

Setelah diperoleh harga r_{xy} kemudian hasilnya dikonsultasikan dengan harga r *product moment*, jika $r_{xy} > r_{tabel}$, maka dikatakan bahwa butir soal itu valid. Suatu data dikatakan tidak valid jika nilai hasil perhitungan r_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} (Sugiyono, 2019: 57).

1) Uji validitas variabel disiplin kerja

Tabel III.2
Hasil uji validitas prestasi pegawai

Item	r hitung	r table	Keterangan
DK_1	0,669	0,444	Valid
DK_2	0,715	0,444	Valid
DK_3	0,685	0,444	Valid
DK_4	0,763	0,444	Valid
DK_5	0,736	0,444	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel disiplin kerja adalah valid.

Karena nilai r hitung lebih besar dari 0,444 (r_{tabel}).

2) Uji validitas variabel kepemimpinan

Tabel III.3
Hasil uji validitas kepemimpinan

Item	r hitung	r table	Keterangan
K_1	0,765	0,444	Valid
K_2	0,715	0,444	Valid
K_3	0,737	0,444	Valid
K_4	0,736	0,444	Valid
K_5	0,785	0,444	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kepemimpinan adalah valid. Karena nilai r hitung lebih besar dari 0,444 (r_{tabel}).

3) Uji validitas variabel motivasi

Tabel III.4
Hasil uji validitas motivasi

Item	r hitung	r table	Keterangan
M_1	0,791	0,444	Valid
M_2	0,822	0,444	Valid
M_3	0,760	0,444	Valid
M_4	0,639	0,444	Valid
M_5	0,740	0,444	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel motivasi adalah valid. Karena nilai r hitung lebih besar dari 0,444 (r_{tabel}).

4) Uji validitas variabel penghargaan

Tabel III.5
Hasil uji validitas kompetensi

Item	r hitung	r table	Keterangan
P_1	0,617	0,444	Valid
P_2	0,644	0,444	Valid
P_3	0,663	0,444	Valid
P_4	0,751	0,444	Valid
P_5	0,775	0,444	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel penghargaan adalah valid. Karena nilai r hitung lebih besar dari 0,444 (r_{tabel}).

5) Uji validitas variabel beban kerja

Tabel III.6
Hasil uji validitas lingkungan kerja

Item	r hitung	r table	Keterangan
BK_1	0,689	0,444	Valid
BK_2	0,663	0,444	Valid
BK_3	0,795	0,444	Valid
BK_4	0,808	0,444	Valid
BK_5	0,819	0,444	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat di simpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel beban kerja adalah valid. Karena nilai r hitung lebih besar dari 0,444 (r_{tabel}).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut suda baik (Sugiyono, 2019: 57). Dalam penelitian ini, reliabilitas yang dipakai adalah reliabilitas internal. Reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisa data dari satu kali hasil pengesanan. Metode ini menggunakan Cronbrach Alpha $< 0,6$. Suatu variabel akan semakin reliabel bila koefisien alfanya semakin mendekati 1 (satu). Rumus Alpha adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrument
 k = banyaknya butir pertanyaan atau soal
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 σ_1^2 = varians total

Hasil Uji Reliabilitas :

Tabel 111.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja (Y)	0,757	> 0,6, reliable
Kepemimpinan (X1)	0,801	> 0,6, reliable
Motivasi (X2)	0,805	> 0,6, reliable
penghargaan (X3)	0,716	> 0,6, reliable
Beban kerja (X4)	0,812	> 0,6, reliable

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel IV.7 di atas, maka dapat diketahui bahwa semua instrument yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga intrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019: 76) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi vvariabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogotov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

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

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah pengujian apakah model regresi ditemukan adanya masalah diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menguji Tolerance value diatas angka 0,1 sedangkan batas VIF adalah 1 (Sugiyono, 2019: 79).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yang dalam penelitian. Menurut Arikunto (2015: 55) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.

c. Dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karna $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas tinggi. Nilai *cut off* yang secara umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. (Ghozali, 2016: 134).

4. Analisi Regresi Linier Berganda

a. Model Regresi

Regresi linear Berganda digunakan jika peneliti bermaksud akan meramalkan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preiktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya (Sugiyono,2019: 277).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= disiplin kerja
α	= konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= koefisien besarnya regresi/ pengaruh
X ₁ ,	= kepemimpinan
X ₂ ,	= motivasi
X ₃	= penghargaan

X_4 = beban kerja
 e = error

b. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dalam penelitian ini akan menggunakan uji F. Maryam (2015: 114) Uji F atau uji signifikan simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yang artinya model memenuhi uji kelayakan.

Langkah-langkah pengujian :

a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

H_0 : $\beta_1=\beta_2=\beta_3=\beta_4=0$ (dimana variabel independen secara bersamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen)

H_a : $\beta_1\neq\beta_2\neq\beta_3\neq\beta_4\neq 0$ (dimana variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen).

b. Menentukan *level of significance* $\alpha = 0,05$

c. Penghitungan nilai F

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana :

k : Jumlah parameter yang diestimasi termasuk intercept

n : Jumlah pengamatan

R^2 : Koefisien determinasi

d. Keputusan

H_0 ditolak, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan H_0 diterima jika diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$

c. Uji Hipotesa (Uji t)

Uji hipotesa pada penelitian ini menggunakan uji t. Djarwanto dan Subagyo (2019: 268) Uji t digunakan untuk menguji kebenaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat dibuktikan bahwa pengaruh yang didapat bukanlah suatu kebetulan belaka

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesa

$H_0 : \beta = 0$ (artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

$H_0 : \beta \neq 0$ (artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

b. Menentukan *level of significance* $\alpha = 0,05$

c. Perhitungan nilai t

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

keterangan :

t : Besarnya thitung

b : Koefisien Regresi

β : Nilai dari hipotesis 0

Sb : Standar error regresi

d. Keputusan

H_0 ditolak, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 diterima jika diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang mendekati nol (0) menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati angka satu (1), menunjukkan variabel bebas memuat hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Pawenang 2011 : 91). Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS)$$

Dimana :

ESS = Explain sum of square

TSS = Total sum of square

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin menurun sehingga R^2 akan meningkat. Maka dering digunakan nilai R^2 yang telah disesuaikan derajat kebebasannya.

Hubungan R^2 dengan R^2 yang disesuaikan dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2 \text{ adj} = \frac{1 - (1 - R^2)N - 1}{N - K}$$

Dimana,

N = Jumlah observasi

K = Jumlah variabel bebas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Korwil Pendidikan

Korwil pendidikan Kecamatan Polanharjo adalah salah satu dari 26 Korwil Pendidikan yang ada di Kabupaten Klaten. Dimana masing-masing dipimpin oleh seorang koordinator yang diangkat oleh Kepala Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan dibagi beberapa wilayah kerja salah satunya Korwil Pendidikan tingkat Kecamatan. Korwil Pendidikan Kecamatan sebagai pembantu pengadministrasian Dinas Pendidikan dalam mengatur penempatan dan pengangkatan ASN. Fungsi Korwil Pendidikan Kecamatan adalah sebagai pengemban tugas di bidang pendidikan

2. Tugas Pokok Korwil Pendidikan

Tugas Pokok Korwil Pendidikan Kecamatan adalah melakukan koordinasi pelayanan administrasi, membagi tugas, membimbing, memeriksa, mengoreksi, mengawasi dan merencanakan kegiatan urusan keorganisasian, ketatalaksanaan umum, kepegawaian, perlengkapan, program dan pelaporan serta keuangan dalam rangka mendukung mekanisme kerja wilayah Pendidikan Kecamatan.

Korwil Pendidikan Kecamatan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), mempunyai fungsi :

a. Penyusun kebijakan teknis Wilayah Pendidikan Kecamatan.

Dalam melaksanakan tugas Korwil Pendidikan Kecamatan wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan antar satuan pendidikan maupun satuan lain, dalam hal ini Korwil belum efektif dan efisien dalam melaksanakan kebijakan.

b. Penyelenggaraan program dan kegiatan Wilayah Pendidikan Kecamatan. Korwil Pendidikan Kecamatan dalam penyelenggaraan program dan kegiatan bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan serta membimbing dalam pelaksanaan tugas satuan pendidikan, hal ini yang belum maksimal dilaksanakan Korwil Pendidikan Kecamatan.

c. Pengendalian, pengawasan program, dan kegiatan Wilayah Pendidikan Kecamatan. Korwil Pendidikan Kecamatan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap satuan pendidikan, dalam hal ini korwil belum efisien di karenakan tidak di bantu oleh staff yang berkompeten.

d. Melakukan koordinasi layanan administrasi pada satuan pendidikan.

Dalam melakukan koordinasi layanan administrasi pada satuan pendidikan korwil belum efektif di karenakan jarak antara satuan pendidikan yang jauh.

e. Pengoreksian pelaksanaan tugas Wilayah Pendidikan Kecamatan.

Korwil Pendidikan Kecamatan bertugas menerima laporan bawahannya dan mengolahnya agar dapat di gunakan sebagai bahan

- penyusunan laporan.
- f. Pelaporan pelaksanaan tugas kedinasan lainnya berdasarkan arahan atasan dalam lingkup bidang tugasnya di Wilayah Pendidikan Kecamatan.
3. Susunan Organisasi Korwil Pendidikan
- a. Susunan organisasi Korwil Pendidikan, terdiri atas:
- 1) Kepala
 - 2) Kelompok jabatan Umum
 - 3) Kelompok jabatan fungsional Tertentu
- b. Susunan Korwil Pendidikan berlaku bagi Satuan Pendidikan Formal dan Satuan Pendidikan Non Formal,

B. Deskripsi Responden

Berdasarkan sub pembahasan ini menunjukkan bahwa diskripsi responden penelitian ini difokuskan pada jenis kelamin, umur, dan pengalaman bekerja. Hasil yang diperoleh dalam pengambilan sampel ini adalah :

1. Jenis kelamin

Tabel IV.1

Hasil deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	33	45%
Perempuan	40	55%
Jumlah	73	100%

Sumber : Korwil Pendidikan Kec. Polanharjo Kab.Klaten

Berdasarkan Tabel IV 4.1 diatas penelitian ini menggunakan responden sebanyak 73 sampel pegawai dimana dari sampel yang

dipilih apabila dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin perempuan sebanyak 55% dan sisanya laki-laki sebanyak 45%.

2. Usia

Table IV.2
Hasil diskripsi responden berdasarkan umur

Umur	Frekuensi	Persentase
< 30 th	23	31%
31 -39 th	38	52%
> 40 th	12	17%
Jumlah	73	100%

Sumber : Korwil Pendidikan Kec. Polanharjo Kab.Klaten

Analisis Tabel IV.2 memberikan hasil bahwa dari sampel yang terambil sebanyak 73 responden pada pegawai terdapat 3 pengelompokan umur yaitu pada umur kurang dari 30 tahun sebanyak 31%, kemudian pada umur 31 – 39 tahun sebanyak 52% dan lebih dari 40 tahun sebanyak 17%.

3. Pengalaman kerja

Tabel IV.3
Hasil diskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja

Jumlah pembelian	Frekuensi	Persentase
≤ 10 tahun	38	52%
11 – 19 tahun	32	43%
≥ 20 tahun	3	5%
Jumlah	73	100%

Sumber : Korwil Pendidikan Kec. Polanharjo Kab.Klaten

Hasil Tabel IV.3 Menggambarkan bahwa dari 73 responden yang dipilih menjadi sampel secara keseluruhan, terdapat 3 pengelompokan pengalam kerja yaitu kurang dari 10 tahun sebanyak

52%, kemudian 11 – 19 tahun sebanyak 43%, dan lebih dari 20 tahun sebanyak 5%.

C. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011: 160). Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,87586345
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,684
Asymp. Sig. (2-tailed)		,738

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.4 di atas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,738 atau lebih besar dari 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa residual dari persamaan regresi ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011: 105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dilakukan dengan cara meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar variabel independen dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance value*. Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1.	Kepemimpinan	.441	2,265	tidak terjadi multikolinieritas
2.	Motivasi	.266	3,759	tidak terjadi multikolinieritas
3.	Penghargaan	.318	3,141	tidak terjadi multikolinieritas
4.	Beban kerja	.894	1,119	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel IV.5, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami *multikolinearitas*.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji

glejser dengan cara meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika $P\text{value} \geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika $P\text{value} \leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan bantuan program SPSS versi 18.0. dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Kepemimpinan	0,156	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Motivasi	0,199	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Penghargaan	0,813	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Beban kerja	0,479	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel IV.6 dapat diketahui nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai nilai sig. $0,156 > 0,05$, motivasi mempunyai nilai sig. $0,199 > 0,05$, penghargaan mempunyai nilai sig. $0,813 > 0,05$, dan beban kerja mempunyai nilai sig. $0,479 > 0,05$. dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

1. Model Regresi

Regresi linier berganda digunakan apabila variabel bebas lebih dari satu dan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil uji regresi linier berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,298	1,218		4,351	,000
	K	,608	,064	,720	9,456	,000
	M	,373	,210	,122	2,772	,008
	P	,502	,232	,144	2,170	,034
	BK	,129	,170	,041	3,761	,009

a. Dependent Variable: DK

Sumber : Lampiran 7

Dari hasil uji regresi linier diperoleh :

$$\alpha = 5,298$$

$$\beta_1 = 0,608$$

$$\beta_2 = 0,373$$

$$\beta_3 = 0,502$$

$$\beta_4 = 0,129$$

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,298 + 0,608 K + 0,373 M + 0,502 P + 0,129 BK$$

Interprestasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

a. $\alpha = 5,298$

menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), penghargaan (X3), dan beban kerja (X4) tetap atau tidak mengalami perubahan maka disiplin kerja (Y) positif dengan nilai sebesar 5,298.

b. $b_1 = 0,608$

koefisien kepemimpinan (X1) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika kepemimpinan (X1) semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka disiplin kerja (Y) akan mengalami peningkatan sama dengan 1:608.

c. $b_2 = 0,373$

koefisien motivasi (X2) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika motivasi (X2) semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka disiplin kerja (Y) akan mengalami peningkatan sama dengan 1:0,373.

d. $b_3 = 0,502$

koefisien penghargaan (X3) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika penghargaan (X3) semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka disiplin kerja (Y) akan mengalami peningkatan sama dengan 1:0,502.

e. $b_4 = 0,129$

koefisien beban kerja (X4) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika beban kerja (X4) semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka disiplin kerja (Y) akan mengalami peningkatan sama dengan 1:0,129.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Y) pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo kepemimpinan (X1) sebesar 0,608.

2. Uji Kelayakan Model (Uji F)

F Test adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dimana antara β_1 , β_2 , dan β_3 diuji secara bersama-sama. Uji F ini mengikuti distribusi F sehingga tabel yang dipergunakan adalah tabel F. Adapun uji F dalam penulisan ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2), penghargaan (X3), dan beban kerja (X4), terhadap variabel dependent yaitu disiplin kerja (Y).

Disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 18 sebagai berikut :

Tabel IV.8
Tabel Hasil Uji F

Model	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Std	Keterangan
1	70,635	2,51	0,000	0,05	Model layak

Sumber : Lampiran 7

Langkah – langkah pengujian :

a. Perumusan hipotesa

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$: artinya kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$: artinya kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan beban kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo.

b. Dipilih *level of signifikansi* $\alpha = 0,05$

$$df (\text{degrees of freedom}) = (k ; n-k-1)$$

$$F_{\text{tabel}} = (\alpha ; k ; n-k-1)$$

$$F_{\text{tabel}} = (0,05 ; 4 ; 73-4-1)$$

$$F_{\text{tabel}} = (0,05 ; 4 ; 68) = 2,51$$

c. Nilai F_{hitung}

$$F_{\text{hitung}} = 70,635$$

d. Keputusan

Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($70,635 > 2,51$) dan nilai *signifikan* uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak, berarti kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo.

3. Uji Hipotesa (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan (X1), motivasi (X2), penghargaan (X3), dan beban kerja (X4) terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y). Diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 18 sebagai berikut :

Tabel IV.9
Hasil uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Std	Keterangan
Kepemimpinan	9,456	1,997	0,000	$\leq 0,05$	Diterima
Motivasi	2,772	1,997	0,008	$\leq 0,05$	Diterima
Penghargaan	2,170	1,997	0,034	$\leq 0,05$	Diterima
Beban kerja	3,761	1,997	0,009	$\leq 0,05$	Diterima

Sumber : Lampiran 7

Berikut perhitungan untuk menguji keberartian koefisien regresi linear secara parsial menggunakan uji t :

a. Pengujian Signifikansi pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja (Y) adalah sebagai berikut :

1) Perumusan hipotesa

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo

2) Menentukan *level of significance*

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 70 - 5 - 1 \\ &= 0,025 ; 64 \\ &= 1,997 \end{aligned}$$

3) Nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = 9,456$$

4) Keputusan

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,456 > 1,997$) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo.

b. Pengujian Signifikansi pengaruh motivasi (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) adalah sebagai berikut :

1) Perumusan hipotesa

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo.

2) Menentukan *level of significance*

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 70 - 5 - 1 \\ &= 0,025 ; 64 \\ &= 1,997 \end{aligned}$$

3) Nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = 2,772$$

4) Keputusan

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,772 > 1,997$) dan *signifikan* sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo.

c. Pengujian Signifikansi pengaruh penghargaan (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) adalah sebagai berikut :

1) Perumusan hipotesa

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya penghargaan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo.

2) Menentukan *level of significance*

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 70 - 5 - 1 \\ &= 0,025 ; 64 \\ &= 1,997 \end{aligned}$$

3) Nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = 2,170$$

4) Keputusan

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,170 > 1,997$) dan *signifikan* sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya penghargaan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo

d. Pengujian Signifikansi pengaruh beban kerja (X_4) terhadap disiplin kerja (Y) adalah sebagai berikut:

1) Perumusan hipotesa

$H_0 : \beta_4 = 0$, artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo

$H_a : \beta_4 \neq 0$, artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo

2) Menentukan *level of significance*

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 70 - 5 - 1 \\ &= 0,025 ; 64 \\ &= 1,997 \end{aligned}$$

3) Nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = 3,761$$

4) Keputusan

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,761 > 1,997$) dan *signifikan* sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan komputer program *SPSS Versi 18*, maka diperoleh hasil analisis data dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut :

Tabel IV.10
Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 ^a	,806	,795	,93381

a. Predictors: (Constant), BK, P, M, K

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,795. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), penghargaan (X_3), beban kerja (X_4) terhadap variabel dependent yaitu disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo sebesar 79,5% sedangkan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Faktor tersebut misalnya insentif, budaya, pendidikan dan sebagainya.

E. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo.

Hasil pengujian seperti tersaji Tabel IV.9 menunjukkan komitmen berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo.

Penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh Nazar (2017), Rosalina & Wati (2020), Sutianingsih (2018). Pimpinan menjadi panutan yang baik bagi pegawai, ini dirasakan oleh pegawai ketika mendapat apresiasi langsung dari pimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin mendorong pegawai meningkatkan prestasi setiap pegawai. Pemimpin juga membawa suasana nyaman dalam memantau setiap pekerjaan pegawai, setiap evaluasi pemimpin menyampaikan dengan gaya bicara yang dapat diterima oleh seuruh pegawai dengan baik.

2. Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo

Hasil pengujian seperti tersaji Tabel IV.9 menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo. Penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh Sembiring & Sitepu (2019), Lian & Missriani (2021). Motivasi yang dimiliki oleh pegawai cenderung menjaga rasa nyaman agar terus melakukan upaya meningkatkan dan berlomba-lomba

mencapai prestasi tertentu, karena pegawai merasa apa yang dikerjakan sesuai dengan keinginannya.

Motivasi pegawai di Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik dalam mengatur pola kerja, sehingga disiplin kerja pegawai dapat terlaksana dengan baik. Aturan atau SOP yang diterapkan oleh pemimpin juga dapat diterima oleh seluruh pegawai sehingga tidak ada kesenjangan didalam organisasi. Motivasi pegawai juga terbentuk oleh kesadaran diri akan tanggung jawab kerja yang tinggi sehingga setiap pegawai menaati dan menjalankan setiap tugas dengan penuh kehati-hatian dan menncapai hasil yang maksimal.

3. Pengaruh penghargaan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo

Hasil pengujian seperti tersaji Tabel IV.9 menunjukkan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo.

Kebijakan sistem penghargaan terbukti berpengaruh besar terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo, pegawai merasa dihargai atas kepatuhan pada aturan organisasi, penghargaan juga berpengaruh positif terhadap pola pikir pegawai yang secara efektif menimbulkan dampak rasa tanggung jawab terhadap beban pekerjaan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Pemberian penghargaan atas pencapaian pegawai yang ditujukan bertujuan untuk menjaga kelangsungan dari organisasi dan juga menjaga pegawai agar tetap setia pada organisasi serta memperhatikan keadilan dan juga kelayakan hidup pegawai dengan upah serta sistem *reward* dan *punishment* yang diterapkan oleh organisasi sehingga tujuan yang di programkan sebelumnya dapat tercapai dengan maksimal sesuai harapan bersama. Penelitian ini juga mendukung hasil yang dilakukan oleh Kurniasari & Maulana (2019), Gresida & Utama (2019) bahwa penghargaan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

4. Pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo.

Hasil pengujian seperti tersaji Tabel IV.9 menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo.

Kesadaran mengenai beban kerja atas tugas dan pekerjaan meningkatkan kedisiplinan kerja para pegawai, dalam prakteknya pegawai ingin mencapai hasil kerja yang memuaskan dan dapat mencapai tujuan organisasi bersama. Beban kerja pegawai di Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo pada dasarnya rata atau sama, dalam hal ini pegawai saling bergotong royong dalam membantu pegawai lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga beban kerja dapat ditanggung bersama. Hal ini seperti yang ditunjukkan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Wihara & Riati (2018) mengenai

prediktor-prediktor yang turut memicu kedisiplinan kerja pegawai, beban kerja diketahui cukup memberikan kontribusi terhadap munculnya perilaku disiplin kerja karyawan sebesar 34%

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan mengenai analisis kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan beban kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan beban kerja terhadap disiplin kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa :
 - a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo
 - b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo
 - c. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo
 - d. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan disiplin kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo

3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda :
 - a. Nilai konstanta (Y) sebesar 4,477 artinya variabel kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan beban kerja tetap atau tidak mengalami perubahan maka disiplin kerja (Y) positif dengan nilai sebesar 4,477.
 - b. Nilai koefisien variabel kepemimpinan (b1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (b) = 0,517. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan sebagai variabel b1 berpengaruh terhadap disiplin kerja.
 - c. Nilai koefisien variabel motivasi (b2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (b) = 0,443. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi sebagai variabel b2 berpengaruh terhadap disiplin kerja.
 - d. Nilai koefisien variabel penghargaan (b3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (b) = 0,584. Hal ini berarti bahwa variabel penghargaan sebagai variabel b3 berpengaruh terhadap disiplin kerja.
 - e. Nilai koefisien variabel beban kerja (b4) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (b) = 0,264. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja sebagai variabel b4 berpengaruh terhadap disiplin kerja.
4. Nilai *Adjusted R Square* (R²) sebesar 0,808. Artinya determinasi atau sumbangan variabel kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan beban kerja pada disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo sebesar 80,8%.

B. IMPLIKASI

Beberapa implikasi dapat diturunkan dari hasil penelitian ini seperti berikut ini:

1. Dengan adanya indikator indikator yang ada di setiap variabel didalam penelitian ini dan dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa kepemimpinan, kompetensi, penghargaan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil diatas tentunya dengan terus meningkatkan tingkat kepemimpinan, kompetensi, penghargaan dan beban kerja yang ada di suatu instansi atau organisasi maka disiplin kerja akan menjadi semakin lebih baik dari sebelumnya dan dapat meminimalisir terjadinya masalah yang ada.
2. Kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, guna meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan di Kabupaten Klaten. Peranan kepemimpinan tersebut akan terwujud apabila terjadi hubungan perilaku atau terjalin hubungan perilaku yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maka pekerjaan yang ada akan semakin terasa mudah untuk diselesaikan dan tentunya kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
3. Motivasi merupakan aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Motivasi membuat seseorang melakukan pekerjaannya sesuai

kemampuan terbaik yang dimilikinya. Motivasi juga membuat pegawai merasa sangat tidak terbebani dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaannya.

C. SARAN

Berdasarkan simpulan dan pembahasan hasil penelitian, saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Sebaiknya Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo tetap mempertahankan seluruh aspek yang diteliti dalam penelitian ini untuk tetap menjaga prestasi kerja pegawai
2. Hendaknya Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo mempertahankan gaya kepemimpinan yang sudah berjalan dengan baik.
3. Diharapkan Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo terus berbenah guna meningkatkan faktor lingkungan agar pegawai lebih nyaman dalam melakukan aktivitas.
4. Sebagai salah satu Instansi Pemerintah hendaknya Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo diharapkan dapat memberikan kontribusi secara aktif baik untuk pegawai maupun masyarakat luas khususnya di bidang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A, M. a. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arifah, S. (2018). pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. jakarta: Rineka Cipta.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja. *Journal UIN*, 44-62.
- Auliyah, A., & Artaya, I. P. (2019). The Influence of Work Facilities, Rewards, and Work Environment on Improving Employee Performance at Quds Royal Hotel Surabaya.
- Ghozali, & Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Padang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gresida, N. W., & Utama, I. W. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan . *Journal Ekonomi*, 22-34.
- Kurniasari, R., & Maulana, I. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan . *Journal Nasional UIN*, 44-52.
- Lian, S. U., & Missriani. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja. *Management Journal*, 34-45.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Maryam, S. (2015). *Statistik Induktif*. Surakarta: Uniba Press.
- Nazar, A. F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Posmetro Mandau Duri. *Economic*, 55-69.
- Oktaria, R. A., & Rini, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Management*, 33-47.

- Panakenan, R. M., Tumbuan, W. J., & Rumokoy, F. S. (2019). the influence of reward and punishment toward employee's performance at bank indonesia branch manado.
- Pradekso, T. (1994). *Teori Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Priyadi, R., Ginting, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction as an Intervening Variable on Medan Education Department.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima . *Management*, 29-41.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai . *Ekonomi Management*, 44-54.
- Rosalina, M., & Wati Lela, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan . *Journal Management*, 41-51.
- Santy, R. D., & Atika, S. D. (2020). Purchasing Decisions In Terms Of Perceived Quality And Product Knowledge . *Journal Management*.
- Sembiring, M., & Sitepu, I. U. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karo. *Manajemen*, 45-76.
- Sugiyono. (Bandung). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 2017: Alfabeta.
- Wihara, D. S., & Riati, D. (2018). Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri. *Journal Ekonomi*, 33-51.
- Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUISONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo

Di Klaten

Saya Eni Haryanti, Mahasiswa Pascasarjana Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta sedang melaksanakan penelitian dalam rangka pengerjaan tesis yang berjudul “kepemimpinan, motivasi, penghargaan, dan beban kerja terhadap peningkatan disiplin kerja”.

Responden saya adalah Pegawai Dinas Pendidikan Korwil Kecamatan Polanharjo. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar Kuisoner. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk data penelitian dalam menyusun Tesis.

Atas kerjasama diucapkan terima kasih.

Peneliti

Eni Haryanti

Data responden

- A. Nama Responden :
- B. Usia : < 30 Tahun
 31 – 39 Tahun
 >40 Tahun
- C. Jenis Kelamin : L
 P
- D. Pengalaman Kerja : ≤ 10 Tahun
 11 – 20 Tahun
 > 20 Tahun

Cara pengisian

Pilihlah alternatif yang sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i dan berikan tanda ceklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia. Dengan pilihan alternatif jawaban sebagai berikut:

Singkatan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

A. Pernyataan mengenai variabel

1. Disiplin kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	bapak/ibu selalu hadir tepat waktu saat bekerj					
2	bapak/ibu selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
3	Dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar karyawan.					
4	bapak/ibu bekerja sesuai aturan yang ada, yaitu lima hari kerja dalam satu minggu					
5	bapak/ibu selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh					

2. Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan selalu memberikan rasa nyaman ketika berdiskusi dalam setiap permasalahan					
2	Pimpinan selalu mempertimbangkan segala aspek kebutuhan pegawai					
3	Pimpinan memberikan motivasi untuk mendorong seluruh pegawai dalam menyelesaikan semua tugas					
4	Pimpinan mendorong perspektif ide dari pegawai					
5	Pimpinan selalu memberikan inspirasi kepada seluruh pegawai dalam melihat masalah – masalah yang sulit untuk dipecahkan.					

3. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/Ibu memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan					
2	Bapak/Ibu diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					
3	Bapak/Ibu selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
4	Bapak/Ibu diberi insentif atas prestasi yang diraih.					
5	Bapak/Ibu siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi					

4. Penghargaan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	bapak/ibu mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2	Target yang harus bapak/ibu capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
3	bapak/ibu mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.					
4	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
5	Pimpinan bapak/ibu sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor					

5. Beban Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	bapak/ibu mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2	Target yang harus bapak/ibu capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
3	bapak/ibu mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.					
4	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
5	Pimpinan bapak/ibu sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor					

Lampiran 2

RES	DISIPLIN KERJA					JMLH	KEPEMIMPINAN					JMLH
	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5		K1	K2	K3	K4	K5	
1	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	5	23
3	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	5	22
5	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	22
6	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22
7	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23
8	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
9	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24
10	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
12	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23
13	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
14	4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	4	23
15	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22
16	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	5	22

17	3	3	4	4	4	18	4	3	4	3	3	17
18	3	4	5	4	5	21	4	5	4	3	3	19
19	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
24	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	4	23
25	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	4	22
26	4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	4	21
27	5	4	5	4	5	23	4	3	5	5	3	20
28	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
29	5	5	5	4	5	24	4	4	5	4	4	21
30	5	5	4	4	4	22	3	3	4	5	4	19
31	5	3	5	4	4	21	3	3	4	4	4	18
32	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	3	17
35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
38	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20
39	5	4	4	4	5	22	4	4	5	5	4	22
40	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
41	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
42	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
44	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
45	5	4	4	5	3	21	3	3	4	4	4	18
46	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
47	4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21
48	5	4	3	3	5	20	3	3	4	4	4	18
49	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
50	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18
52	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
54	5	5	4	5	4	23	5	4	5	4	5	23

55	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
56	3	3	5	4	4	19	4	4	3	3	3	17
57	3	5	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18
58	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	5	19
59	5	5	4	4	4	22	4	3	3	5	5	20
60	5	4	3	3	4	19	4	4	3	3	3	17
61	5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	5	22
62	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
63	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	5	23
64	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22
65	5	3	5	4	4	21	4	4	4	3	4	19
66	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23
68	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	5	5	22	5	5	5	3	4	22
70	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18
71	5	5	4	4	4	22	4	3	3	5	5	20
72	5	4	3	3	4	19	4	4	3	3	3	17
73	5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	5	22

RES	MOTIVASI					JMLH	PENGHARGAAN					JMLH
	M1	M2	M3	M4	M5		P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	5	5	5	5	24	4	4	5	4	5	22
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21
5	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
7	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	5	23
8	5	5	5	3	5	23	4	4	5	5	5	23
9	5	5	4	5	4	23	5	4	3	5	5	22
10	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18
11	4	4	4	4	4	20	5	5	3	4	4	21
12	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23
13	4	5	4	3	4	20	4	4	4	3	4	19
14	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21
15	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23

16	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23
17	3	3	3	4	4	17	5	3	3	3	4	18
18	3	4	3	4	5	19	4	5	4	4	4	21
19	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20
20	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	5	24
21	4	5	5	5	5	24	4	4	5	4	5	22
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
24	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21
25	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
27	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	5	23
28	5	5	5	3	5	23	4	4	5	5	5	23
29	5	5	4	5	4	23	5	4	3	5	5	22
30	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18
31	4	4	4	4	4	20	5	5	3	4	4	21
32	5	5	4	3	5	22	5	5	5	4	4	23
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
34	4	4	5	3	3	19	4	4	3	3	3	17
35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
37	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	5	24
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
42	3	3	4	4	4	18	5	5	3	4	4	21
43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
44	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21
45	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
46	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	4	19
47	5	5	4	4	3	21	3	5	5	5	4	22
48	4	4	4	5	3	20	4	4	3	4	4	19
49	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	22
50	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	22
51	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
52	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
53	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

54	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
55	5	4	4	4	4	21	5	5	3	3	4	20
56	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	5	20
57	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	3	18
58	5	5	3	3	3	19	4	4	4	4	4	20
59	5	5	4	4	4	22	5	3	4	4	4	20
60	3	4	3	4	3	17	3	3	4	4	4	18
61	3	3	4	4	5	19	4	4	4	4	4	20
62	4	4	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23
63	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22
64	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	5	22
65	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
66	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	23
68	3	3	4	4	4	18	4	3	4	3	4	18
69	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19
70	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	17
71	5	5	4	4	4	22	4	3	3	5	5	20
72	5	4	3	3	4	19	4	4	3	3	3	17
73	5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	5	22

RES	BEBAN KERJA					JMLH
	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	5	23
5	4	5	4	5	4	22
6	4	5	4	5	4	22
7	5	4	5	4	5	23
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	4	5	24
10	5	5	4	4	4	22
11	5	3	5	4	4	21
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	3	19

15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	5	4	5	22
19	5	4	4	4	5	22
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	4	4	4	22
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	4	4	4	22
25	5	4	4	5	3	21
26	5	4	4	5	5	23
27	4	5	5	4	4	22
28	5	4	3	3	5	20
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	4	4	4	22
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	4	5	4	23
35	4	5	4	4	4	21
36	3	3	5	4	4	19
37	3	5	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	5	5	4	4	4	22
40	5	4	3	3	4	19
41	5	5	4	5	4	23
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	5	5	5	23
44	5	5	5	5	5	25
45	5	3	5	4	4	21
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	5	5	22
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	5	4	5	4	5	23

53	4	4	4	4	4	20
54	5	5	5	5	5	25
55	4	4	5	5	5	23
56	3	3	3	3	3	15
57	4	5	4	3	3	19
58	5	5	4	3	4	21
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	4	4	4	4	4	20
62	5	4	5	4	5	23
63	4	4	3	3	3	17
64	4	4	4	4	4	20
65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	4	4	23
67	4	3	4	4	4	19
68	5	4	5	5	5	24
69	5	5	5	4	4	23
70	4	5	5	5	5	24
71	4	4	3	3	3	17
72	4	4	4	4	4	20
73	5	5	5	5	5	25

Lampiran 3

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P	70	18,00	25,00	22,6429	2,05741
K	70	17,00	25,00	21,3429	2,43099
M	70	15,00	25,00	21,3857	2,41549
KO	70	17,00	25,00	21,3857	2,16890
LK	70	15,00	25,00	22,3429	2,33366
Valid N (listwise)	70				

Lampiran 4

Uji Validitas

1. Disiplin kerja (Y)

		Correlations					
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK
PP1	Pearson Correlation	1	,488**	,211	,300*	,339**	,669**
	Sig. (2-tailed)		,000	,080	,012	,004	,000
	N	20	20	20	20	20	20
PP2	Pearson Correlation	,488**	1	,211	,471**	,339**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000		,080	,000	,004	,000
	N	20	20	20	20	20	20
PP3	Pearson Correlation	,211	,211	1	,536**	,534**	,685**
	Sig. (2-tailed)	,080	,080		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
PP4	Pearson Correlation	,300*	,471**	,536**	1	,442**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
PP5	Pearson Correlation	,339**	,339**	,534**	,442**	1	,736**
	Sig. (2-tailed)	,004	,004	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20
P	Pearson Correlation	,669**	,715**	,685**	,763**	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

2. Kepemimpinan

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K
K1	Pearson Correlation	1	,716**	,483**	,311**	,403**	,765**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,009	,001	,000
	N	20	20	20	20	20	20
K2	Pearson Correlation	,716**	1	,367**	,216	,400**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,072	,001	,000
	N	20	20	20	20	20	20
K3	Pearson Correlation	,483**	,367**	1	,496**	,421**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
K4	Pearson Correlation	,311**	,216	,496**	1	,675**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,009	,072	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
K5	Pearson Correlation	,403**	,400**	,421**	,675**	1	,785**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20
K	Pearson Correlation	,765**	,715**	,737**	,736**	,785**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

3. Motivasi

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M
M1	Pearson Correlation	1	,801**	,559**	,260*	,342**	,791**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,030	,004	,000
	N	20	20	20	20	20	20
M2	Pearson Correlation	,801**	1	,478**	,323**	,448**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,006	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
M3	Pearson Correlation	,559**	,478**	1	,374**	,506**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
M4	Pearson Correlation	,260*	,323**	,374**	1	,455**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,030	,006	,001		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
M5	Pearson Correlation	,342**	,448**	,506**	,455**	1	,740**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20
M	Pearson Correlation	,791**	,822**	,760**	,639**	,740**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

4. Penghargaan

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	P
KO1	Pearson Correlation	1	,404**	,125	,174	,336**	,617**
	Sig. (2-tailed)		,001	,301	,150	,004	,000
	N	20	20	20	20	20	20
KO2	Pearson Correlation	,404**	1	,260*	,361**	,214	,644**
	Sig. (2-tailed)	,001		,030	,002	,075	,000
	N	20	20	20	20	20	20
KO3	Pearson Correlation	,125	,260*	1	,422**	,482**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,301	,030		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
KO4	Pearson Correlation	,174	,361**	,422**	1	,681**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,150	,002	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
KO5	Pearson Correlation	,336**	,214	,482**	,681**	1	,775**
	Sig. (2-tailed)	,004	,075	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20
KO	Pearson Correlation	,617**	,644**	,663**	,751**	,775**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

5. Beban kerja

Correlations

		BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK
LK1	Pearson Correlation	1	,459**	,377**	,333**	,473**	,689**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,005	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
LK2	Pearson Correlation	,459**	1	,301*	,424**	,309**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,000		,011	,000	,009	,000
	N	20	20	20	20	20	20
LK3	Pearson Correlation	,377**	,301*	1	,640**	,680**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,001	,011		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
LK4	Pearson Correlation	,333**	,424**	,640**	1	,626**	,808**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
LK5	Pearson Correlation	,473**	,309**	,680**	,626**	1	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20
LK	Pearson Correlation	,689**	,663**	,795**	,808**	,819**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

Lampiran 5

Uji Reliabilitas

1. Disiplin Kerja

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	5

2. Kepemimpinan

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	5

3. Motivasi

case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	5

4. Penghargaan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	5

5. Beban Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	5

Lampiran 6

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,87586345
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,684
Asymp. Sig. (2-tailed)		,738

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std.	Beta			Tolera	nce	VIF
			Error						
1	(Constant)	4,477	1,488		3,008	,004			
	K	,533	,067	,630	7,928	,000	,441	2,265	
	M	,148	,087	,174	1,700	,094	,266	3,759	
	P	,167	,089	,176	1,881	,064	,318	3,141	
	BK	,002	,049	,002	,041	,968	,894	1,119	

a. Dependent Variable: DK

3. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	,665			,903
	K	-,059	,041	-,261	-1,435	,156
	M	,069	,053	,303	1,296	,199
	P	,013	,054	,051	,237	,813
	BK	-,021	,030	-,091	-,712	,479

a. Dependent Variable: ABSRES

Lampiran 7

Analisis Regresi Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	5,298			1,218
	K	,608	,064	,720	9,456	,000
	M	,373	,210	,122	2,772	,008
	P	,502	,232	,144	2,170	,034
	BK	,129	,170	,041	3,761	,009

a. Dependent Variable: DK

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,375	4	61,594	70,635	,000 ^a
	Residual	59,296	68	,872		
	Total	305,671	72			

a. Predictors: (Constant), LK, P, M, K

b. Dependent Variable: DK

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 ^a	,806	,795	,93381

a. Predictors: (Constant), LK, P, M, K

Lampiran 7

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620

30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 8

Distribusi Nilai t_{tabel}

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002

1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 9

Distribusi Nilai F_{tabel}

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.41	19.42	19.42
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94

39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89