



UNIVERSITAS SAHID JAKARTA

(Terakreditasi Institusi BAN-PT)

Tourism and Entrepreneurial University

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

SURAT TUGAS

Nomor : 86/USJ-11/H.58/2020

Pertimbangan : 1. Bahwa dalam rangka pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi maka wajib bagi dosen melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa penyuluhan kepada masyarakat

2. Bahwa untuk maksud tersebut perlu diterbitkan Surat Tugasnya

Dasar : 1. Proposal penelitian mandiri tidak terstruktur tahun 2020 yang telah disetujui Dekan FEB

2. Kepentingan dinas

M E N U G A S K A N

Kepada : 1. **Peris Hamdanur, SE., MM**
2. **Muhammad Yusuf, SE., M.Si**
3. **Kasman, SE.,MM**

Untuk : Melakukan kegiatan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta**” (Studi Kasus Pegawai Bidang Umum dan Kepegawaian) pada semester genap 2019/2020.

1. Selesai melaksanakan tugas agar melaporkan hasil kegiatan kepada Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Sahid Jakarta

Selesai

Jakarta, 20 Agustus 2020

Kepala LPPM


Prof. Dr. Ir. Giyatmi, M.Si

NIK : 19940236

Tembusan Yth

1. Dekan FEB

2. Arsip

**571/Rumpun Ilmu
Manajemen**

LAPORAN PENELITIAN



**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI
KREATIF PEMERINTAH DAERAH DKI JAKARTA
(Studi Kasus Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian)**

**Peneliti:
H. Peris Hamdanur, SE, MM
M. Yusuf, SE, MSi
Kasman, SE, MM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SAHID JAKARTA
Maret 2021**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pariwisata merupakan salah satu sektor yang menjadi perhatian pemerintah untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi serta meningkatnya penerimaan devisa yang diperoleh dari kegiatan pariwisata. Oleh karena itu pemanfaatan, pengembangan, pengelolaan dan pembiayaan kawasan wisata harus mendapat perhatian yang serius dari pemerintah dengan melibatkan peran lembaga-lembaga pemerintah, stakeholders yang terkait serta partisipasi seluruh lapisan masyarakat dalam berbagai kebijakan dan program yang akan diambil.

Peningkatan peran sektor pariwisata dalam perekonomian negara juga dirasakan oleh perekonomian daerah, termasuk pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari data perjalanan wisata baik yang dilakukan oleh wisatawan asing atau wisman maupun wisatawan domestik atau wisatawan nusantara yang berkunjung ke DKI Jakarta, seperti yang terlihat pada tabel berikut

Tabel 1.1 Perkembangan Wisman dan Wisnus di DKI Jakarta Periode Tahun 2015-2019

Tahun	Wisman	Perubahan (%)	Wisnus	Perubahan (%)
2015	2.319.295	-	30.512.989	-
2016	2.512.005	8,31	32.777.961	7,42
2017	2.658.055	5,81	35.464.110	8,19
2018	2.813.411	5,84	34.192.053	(3,59)
2019	2.279.488	(18,98)	37.042.809	10,97

Sumber : Dinas pariwisata dan ekonomi kreatif

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah kunjungan wisatawan baik manca negara maupun nusantara selama periode tahun 2015 relatif meningkat, kecuali ada penurunan yang cukup tajam mencapai 18,98 persen pada tahun 2019 untuk wisatawan manca negara dan penurunan relatif rendah sebesar 3,59 persen untuk wisatawan nusantara pada tahun 2018.

Peran dan fungsi manusia dalam satu organisasi baik bisnis maupun non bisnis sudah sangat berubah dari faktor produksi atau pekerja, kemudian sebagai aset dan sekarang adalah sebagai human capital.

Human capital merupakan segenap pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kreativitas yang diwujudkan dalam kemampuan kerja yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional dan nilai ekonomi. Hal ini menjadi modal utama bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sebagai faktor kunci dalam keberhasilan organisasi maka pengelola atau manajemen organisasi memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada, tidak hanya sekedar meningkatkan kualitasnya agar selalu siap untuk menghadapi setiap tantangan tetapi juga harus mampu menjadikan mereka sebagai human capital.

Peningkatan peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sebagai human capital, tentu akan meningkatkan kinerja mereka dan akan berdampak pada kinerja organisasi. Seperti diketahui keberhasilan kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja setiap individu yang terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diemban.

Walaupun sebagai human capital dalam organisasi, peningkatan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor dimana salah satunya adalah faktor motivasi.

Motivasi adalah hal yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan optimal. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang baik maka mereka akan memiliki semangat dan mempunyai keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan bila tidak memiliki motivasi cenderung bermalas-malasan serta kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya. Maka dari itu dengan adanya motivasi yang sesuai dan mendukung, akan menjadi suatu rangsangan sehingga dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya apabila tidak adanya motivasi yang sesuai dan mendukung maka seseorang akan menjadi lebih malas, lemah, dan bahkan dapat menjadi bosan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja.

Selain itu faktor disiplin juga akan mendorong meningkatnya kinerja seseorang. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap

peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah lingkungan kerja, Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target

Dinas Pariwisata merupakan salah satu sektor yang diandalkan oleh Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta untuk meningkatkan kinerja dibidang perekonomian. Dengan semakin banyaknya jumlah kunjungan wisatawan baik wisman maupun wisnus, Maka akan semakin meningkatnya pendapatan asli daerah (PAD) dari sektor pariwisata, seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Data PAD Sektor Pariwisata Provinsi DKI Jakarta Tahun 2015-2019 (Milyard)

Tahun	Pajak Hotel	Pajak Restoran	Pajak Hiburan	Jumlah	Perubahan (%)
2015	1.411,49	2.284.23	694.42	4.390,14	-
2016	1.499.80	2.453.44	769.54	4.722.78	7,58
2017	1.560.68	2.750.38	754.54	5.065.60	6,77
2018	1.744.96	3.154.23	834.00	5.733.19	13,18
2019	1.768.20	3.615.26	860.67	6.244.13	8,91

Sumber : Dinas Pariwisata & Ekonomi Kreatif

Dari tabel diatas dapat dilihat pendapatan asli daerah (PAD) dari sektor pariwisata provinsi DKI Jakarta dari tahun 2015-2019 selalu meningkat selama periode tahun 2015 sampai tahun 2019, dimana peningkatan paling tinggi terjadi pada tahun 2018 yang mencapai 13,18 persen. Hal ini menggambarkan kontribusi dinas pariwisata terhadap penerimaan pemerintah DKI Jakarta relatif cukup besar mencapai 8,4 persen dari sekitar 75 Triliun.

Peningkatan kinerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta tidak terlepas dari upaya pemerintah daerah untuk membangun kualitas kerja para pegawainya, Dinas pariwisata DKI Jakarta juga berusaha untuk mendorong motivasi kerja para pegawai dengan berbagai tunjangan dan fasilitas kerja. Namun apakah motivasi kerja para pegawai pada dinas pariwisata DKI Jakarta sudah tinggi? Untuk itu peneliti mencoba menggalinya dengan menggunakan kuisisioner sebagai penelitian awal (kuisisioner terlampir), yang berisi tentang motivasi kerja yang dijawab oleh 16 orang pegawai bagian hiburan dan rekreasi Dinas Pariwisata DKI Jakarta sebagai responden. Hasilnya adalah rata-rata 3,0125 dari kemungkinan 5, hal ini menggambarkan motivasi kerja pegawai bagian hiburan dan rekreasi pada Dinas Pariwisata DKI Jakarta masih belum optimal.

Selain motivasi kerja, peneliti juga melakukan penelitian awal terhadap variabel disiplin dan lingkungan kerja, Hasilnya untuk disiplin adalah rata-rata 3,05 dan lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 3,12. Hal ini menggambarkan disiplin pegawai dan lingkungan kerja bagian hiburan dan rekreasi juga masih belum optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan pengkajian tentang motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja para pegawai bagian hiburan dan rekreasi pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta dan menuangkan dalam bentuk tulisan yang berjudul :

“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF PEMERINTAH DAERAH DKI JAKARTA”.

(Studi Kasus Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

DKI Jakarta

2. Bagaimana disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif DKI Jakarta.
3. Bagaimana lingkungan kerja pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif DKI Jakarta.
4. Bagaimana kinerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif DKI Jakarta
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif DKI Jakarta.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif DKI Jakarta
2. Untuk mengetahui disiplin kerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif DKI Jakarta
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif DKI Jakarta
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif DKI Jakarta
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif DKI Jakarta

D. Target Luaran Yang Ingin Dicapai

Tabel 1.3 Rencana Target Capaian

No.	Jenis Luaran	Indikator Capaian
1.	Pemakalah dalam temu ilmiah (Lokal).	Ada dan dilaksanakan.
2.	Jurnal	Ada, ISSN

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah : “Ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut **Mangkunegara (2017)**, “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut **Nawawi (2015)** “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikisnya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan”.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

A.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017) mengemukakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

1. Perencanaan (human resources planning)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi hanya merupakan alat

untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (directing)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (controlling)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (procurement)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (development)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (compensation)

Pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsisten.

8. Pengintegrasian (integration)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (maintenance)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan

loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (separation)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

A.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah berusaha untuk menyeimbangkan antara tujuan masing-masing individual dan menyelaraskannya hingga mampu bergerak dalam irama yang sama demi mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi. Oleh karena itu tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional dan manajer lini dalam mengelola seluruh tenaga kerja atau karyawan selaku sumber daya manusia dengan cara yang lebih efektif.

Menurut **Samsudin (2012)**, ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Sosial.

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasi

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

B. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa "*Movere*" yang berarti "dorongan atau gerakan". Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengerahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dibawah ini beberapa definisi motivasi menurut para ahli

Menurut **Kreitner dan Kinicki (2014)**, "Motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarahkan pada tujuan". Sedangkan Menurut **Rivai (2015)** "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut **Robbins dan Mary (2016)**, "Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Sedangkan menurut **Samsudin (2012)** mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Dari pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi suatu perpaduan kekuatan-kekuatan dari dalam diri manusia yang dapat mempertahankan, menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan tingkahlaku manusia yang dipengaruhi oleh harapan dan tujuan tertentu yang telah direncanakan.

B.1 Bentuk-bentuk Motivasi.

Menurut **Hasibuan (2017)**, jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Adanya ransangan terhadap individu yang berprestasi diatas standar, akibatnya semangat kerja akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Adanya hukuman terhadap individu yang berprestasi dibawah standar, akibatnya dalam jangka pendek semangat kerja akan meningkat karena umumnya manusia takut mendapat hukuman namun untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

B.2 Tujuan Motivasi

Menurut **Hasibuan (2017)**, tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

B.3 Aspek Utama Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut **Mangkunegara (2017)**, ada tiga aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain:

1. Perbedaan karakteristik individu melalui kebutuhan, minat, sikap dan nilai.
2. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.
3. Perbedaan karakteristik organisasi yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati

B.4 Teori Motivasi

Teori motivasi selalu mengalami perkembangan seiring dengan perubahan kehidupan dan pengetahuan, berikut disajikan teori motivasi menurut **Maslow** dalam **Robbins (2016)** :

Model teori ini menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan perwujudan atau aktualisasi diri. Dalam hipotesanya menyatakan bahwa setiap manusia ada lima hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, meliputi: kebutuhan fisik (haus, lapar, dan lainnya)
2. Kebutuhan rasa aman, meliputi : kebutuhan keamanan dan proteksi diri gangguan fisik dan emosi.
3. Kebutuhan sosial, meliputi: rasa kasih sayang (rasa memiliki dan dimiliki)
4. Kebutuhan penghargaan, meliputi: rasa menghormati secara internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi/perwujudan diri, meliputi: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri; mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya.
- 6.

Gambar 2.1 Teori Kebutuhan Maslow



Sumber: Robbins (2016), Perilaku Organisasi

Menurut Herzberg dalam **Hasibuan (2017)**, Memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik.

1. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi:
 - a) Upah
 - b) Kondisi kerja
 - c) Keamanan kerja
 - d) Status
 - e) Prosedur perusahaan
 - f) Mutu penyeliaan
 - g) Mutu hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja, atasan, dan

bawahan.

2. Faktor intrinsik meliputi :

- a) Pencapaian prestasi
- b) Pengakuan
- c) Tanggungjawab
- d) Kemajuan
- e) Pekerjaan itu sendiri
- f) Kemungkinan berkembang

Tidak adanya kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat dan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor intrinsik disebut sebagai pemuas atau motivator.

B.5 Dimensi Motivasi kerja

Menurut **Nawawi (2015)**, ada dua bentuk motivasi kerja yang sekaligus dijadikan sebagai dimensi motivasi, yaitu :

1. Motivasi intrinsik

Adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi pekerjaannya, menyenangkan, atau memungkinkan tercapainya suatu tujuan, maupun merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi.

Motivasi intrinsik ini mempunyai 3 indikator, yaitu :

- a. Prestasi kerja
- b. Tanggung jawab atas pekerjaan itu sendiri
- c. Kemajuan berkarier

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat, atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain- lain.

Motivasi ini mempunyai 3 indikator, yaitu :

- a. Kompensasi

- b. Fasilitas kerja
- c. Hubungan kerja

C. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi tercapainya tujuan optimal dari perusahaan. Disiplin kerja perlu ditegakkan dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut **Rivai (2015)**, “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhise segala peraturan”. Sementara itu menurut **Warsono (200)**, “Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran bukan karena adanya unsur paksaan”.

Menurut **Hasibuan (2017)**. Kedisiplinan Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan, disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

C.1 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut **Handoko (2016)** terdapat beberapa jenis disiplin kerja yang dapat dijadikan dimensi disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan yang diambil untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga pelanggaran bisa dicegah sehingga tidak terjadi penyelewengan. Tujuan dari disiplin ini adalah untuk mendorong terbentuknya disiplin diri karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena paksaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah tindakan yang dilakukan sesudah terjadinya pelanggaran. Karyawan yang melanggar diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan dari disiplin ini adalah :

- a. Untuk memperbaiki pelanggaran
- b. Untuk menghalangi para karyawan lain melakukan tindakan serupa

- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok agar tetap konsisten.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

Contoh dari disiplin progresif adalah:

- a. Teguran secara lisan
- b. Teguran tertulis
- c. Skorsing dari pekerjaan
- d. Diturunkan pangkatnya (demosi)
- e. Dipecat.

C.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut **Sastrohadiwiryo (2012;292)** tujuan disiplin kerja adalah :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku diperusahaan.
4. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi, sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

C.3 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2017)**, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

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

3. Balas Jasa

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

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

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

6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

D. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan

sebagainya. Sedangkan menurut (Isyandi, 2004), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut (Simanjuntak, 2011) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut (Mardiana, 2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

D.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Siagian, 2015), Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Sedarmayanti, (2015) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu :

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik, terdiri dari :
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan

- g. Kebersihan
- 2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik, terdiri dari :
 - a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

Menurut Suwatno dan Priansa, (2016), secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan

sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasiperselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung

diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

D.2 Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak, (2011), Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni : Pelayanan makan dan minum. Pelayanan kesehatan, Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

D.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori pendapat Soetjipto (2009) diantaranya :

1. Dimensi fisik

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu :

- a. **Pencahayaan**
Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
- b. **Sirkulasi udara.**
Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
- c. **Kebisingan.**
Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
- d. **Warna.**
Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.
- e. **Kelembaban udara.**
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
- f. **Fasilitas.**
Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2. Dimensi non fisik

Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator :

- a. **Hubungan yang harmonis.**
Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatasi dengan yang lainnya.
- b. **Kesempatan untuk maju.**
Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh

suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c. Keamanan dalam pekerjaan.

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

E. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Berikut pendapat beberapa ahli mengenai definisi kinerja:

Menurut **Mangkunegara (2017)**, “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Sementara itu **Rival (2015)**, mengemukakan bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya didalam organisasi”.

Menurut **Moheriono (2014)**, “kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat diambil kesimpulan tentang definisi dari kinerja pegawai adalah sebagai hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

E.1 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Performance Appraisal* adalah Evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, Penilaian Kinerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan.

Menurut **Hasibuan (2017)**: Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk

mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai.

E.1.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut **Simamora (2014)** adalah:

1. Evaluasi

Hasil penilaian kinerja sering berfungsi sebagai basis evaluasi regular terhadap kinerja anggota organisasi. Apakah seorang individu dinilai kompeten, efektif atau tidak efektif dapat dipromosikan atau tidak dipromosikan.

2. Pengembangan

Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian dapat pula dimanfaatkan untuk memudahkan pengembangan pribadi anggota organisasi. Sistem informasi yang sehat dapat menghasilkan informasi yang saling berkenaan dengan kekuatan dan kelemahan individu karyawan.

E.2 Dimensi Kinerja

Menurut **Wirawan (2009)**, Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Secara umum, dimensi dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu :

1. Hasil Kerja

Merupakan keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung atau diukur kuantitas dan kualitasnya. Contohnya seperti kuantitas hasil produksi, kualitas hasil produksi, ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, dan lain-lain.

2. Perilaku Kerja

Merupakan perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Misalnya ramah kepada pelanggan, perilaku yang diisyaratkan oleh prosedur kerja, perilaku yang diisyaratkan oleh kode etik, perilaku yang diisyaratkan oleh peraturan organisasi, disiplin kerja, ketelitian dalam bekerja, profesionalisme, kerjasama, kepemimpinan dalam tim kerja, dan memanfaatkan waktu.

3. Sifat Pribadi

Merupakan sifat yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Sifat pribadi ini diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Contohnya adalah pengetahuan, keterampilan, kejujuran, kebersihan, keberanian, inisiatif, kemampuan beradaptasi, kecerdasan, dan lain-lain.

E.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) adalah:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality, artinya pimpinan dan karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisikerja.

Berdasarkan teoritis diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebagai hasil yang telah dicapai oleh individu yaitu karyawan atau prestasi yang diperlihatkan selama bertugas, dengan indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. Kedisiplinan

Pemanfaatan waktu kerja, datang tepat waktu, mentaati peraturan yang ada.

2. Tanggung Jawab

Mengutamakan tugas atau prioritas utama, bertanggungjawab pada pekerjaan, berani mengambil resiko

3. Kerjasama

Mampu bekerjasama dengan semua karyawan, pencapaian tujuan, menghargai pendapat orang lain.

F. Kerangka Pemikiran

1. Variabel Independent atau Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang berdiri sendiri atau tidak bergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:

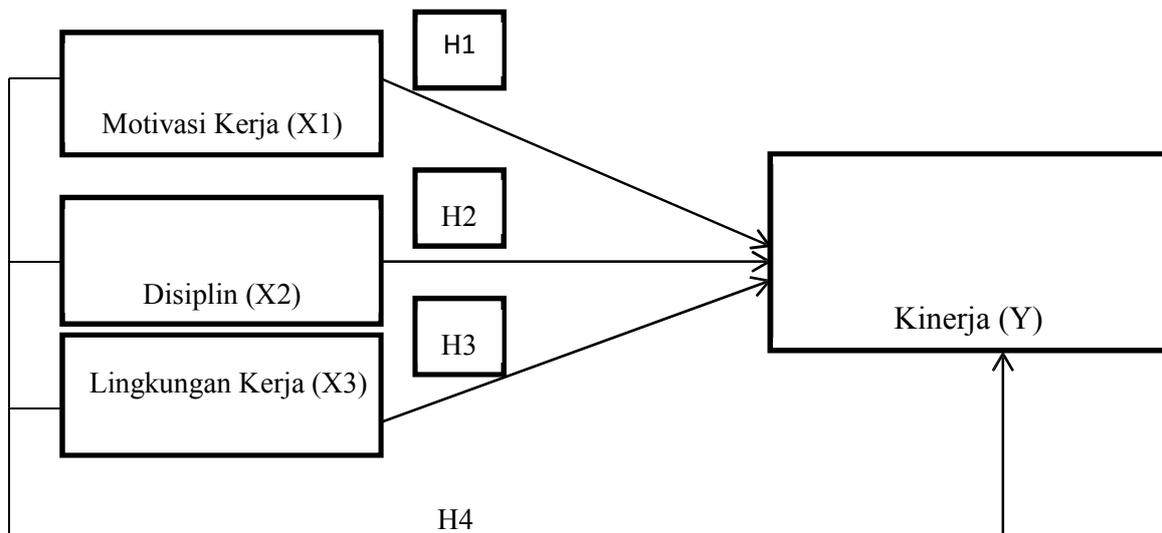
- a. Motivasi (X₁)
- b. Disiplin Kerja (X₂)
- c. Lingkungan Kerja (X₃)

2. Variabel Dependent atau Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang bergantung pada variabel lain, atau bergantung pada variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah :

- Kinerja (Y)

Gambar 3.2 Kerangka Berpikir



G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disusun didalam uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini, yaitu :

1. Diduga ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta
2. Diduga ada pengaruh positif disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta
3. Diduga ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta
4. Diduga ada pengaruh motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang akan diteliti adalah pegawai bagian umum dan kepegawaian pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum dan kepegawaian Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian selama 10 bulan, yang dimulai dari awal Mei 2020 sampai Maret 2021. Data yang diperlukan adalah data jawaban dari pegawai bagian hiburan dan rekreasi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta dengan membagikan sejumlah kuesioner kepada seluruh pegawai bagian umum dan kepegawaian. Adapun jadwal rencana penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Rencana Penelitian

No.	Rencana Penelitian	Waktu
1.	Pra Riset	Selama bulan Mei 2020
2.	Pengajuan Proposal Penelitian	Pertengahan Agustus 2020
3.	Survey Lapangan	Agustus 2020 sampai dengan Februari 2021
4.	Pembuatan Laporan	Februari - Maret 2021

B. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian umum dan kepegawaian Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta, dimana keseluruhannya akan dijadikan sebagai responden.

C. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksploratif yaitu mengeksplorasi variabel-variabel atau indikator-indikator motivasi, disiplin dan lingkungan kerja serta kinerja para pegawai bagian umum dan kepegawaian Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta. Namun data primer awalnya adalah data kualitatif berupa pernyataan dari responden yang dalam hal ini adalah para pegawai bagian umum dan kepegawaian Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta, selanjutnya dikuantifikasi dengan skala likert. Dengan demikian yang diteliti adalah berkenaan dengan pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagian hiburan dan rekreasi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta

C.1 Jenis dan Sumber Data

Sebagai kelengkapan dari penelitian ini, peneliti memperoleh informasi data, serta bahan-bahan lainnya dengan menggunakan beberapa sumber yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh riset lapangan, dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja para pegawai bagian umum dan kepegawaian Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber terutama pegawai bagian umum dan kepegawaian Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta

C.2 Operasional Variabel

Variabel berfungsi sebagai pembeda agar jelas setiap item yang diteliti dan juga sekaligus berfungsi untuk menggambarkan adanya saling keterkaitan atau memiliki hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lainnya serta memberi gambaran hubungan keterkaitan yang erat dengan teori yang digunakan, dalam hal ini adalah tentang motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja para pegawai bagian umum dan kepegawaian Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta, untuk lebih jelasnya tentang operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan
Motivasi Kerja (X1) Sumber : Nawawi	a. Intrinsik	▪ Prestasi kerja	1 dan 2
		▪ Tanggung jawab atas pekerjaan itu sendiri	3
	b. Ekstrinsik	▪ Kemauan berkarier	4
		▪ Kompensasi	5 dan 6
Disiplin Kerja (X2) Sumber : Handoko	c. Disiplin Preventif	▪ Fasilitas kerja	7 dan 8
		▪ Hubungan kerja	9 dan 10
	d. Disiplin Korektif	▪ Peraturan	1, 2,3,4
		▪ Etika	5,6,7
Lingkungan Kerja (X3) Sumber : Soetjipto	e. Fisik	▪ Teguran	8,9
		▪ Sosialisasi	10
		▪ Pencahayaan	1 dan 2
		▪ Sirkulasi udara	3
	f. Non Fisik	▪ Kebisingan	4
		▪ Warna	5
		▪ Kelembaban udara	6
Kinerja (Y)	g. Hasil Kerja	▪ Fasilitas	7
		▪ Hubungan yang harmonis	8
		▪ Kesempatan untuk maju	9
		▪ Keamanan dalam pekerjaan	10
		▪ Kuntitas hasil kerja	1
		▪ Kualitas hasil kerja	2

Sumber :		▪ Ketepatan dalam bekerja	3 dan 4
Wirawan	h. Perilaku kerja	▪ Ketelitian dalam bekerja	5 dan 6
	i. Sifat Pribadi	• Ramah dalam bekerja	7 dan 8
		• Pengetahuan	9
		• keberanian	10

C.3 Teknik Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert 5 poin. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya akan disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2016).

Untuk mengukur variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menetapkan nilai dari responden diberikan 5 poin penelitian, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Skala Pengukuran (Likert) 5 tingkatan

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto, 2010

Untuk mengukur kriteria internal skor menurut Arikunto (2016) diperoleh dengan cara:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Pilihan}}$$

Yaitu: $\frac{5 - 1}{5} = 0,80$

Sehingga akan membentuk interval penilaian, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Interval Penilaian Responden

Motivasi	Disiplin	Interval	Lingkungan	Kinerja
Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
Rendah	Tidak Baik	1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik
Sedang	Cukup Baik	2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik
Tinggi	Baik	3,41 – 4,20	Baik	Baik
Sangat Tinggi	Sangat Baik	4,21- 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Peneliti

D. Metode Analisis Data

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif berikut peneliti jabarkan kedua analisis tersebut :

D.1 Analisis Kualitatif

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kualitatif deskriptif dengan memaparkan hasil penilaian responden terhadap kuisisioner yang berisi pernyataan tentang variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai bagian hiburan dan rekreasi pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta

D.2 Analisis Kuantitatif

Sehubungan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kualitatif yang dikuantifisir, maka peneliti melakukan beberapa langkah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen, terdiri dari :

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dimaksudkan untuk mendapatkan alat ukur yang shahih dan terpercaya. Untuk mengetahui validitas kuisisioner digunakan nilai hasil kuisisioner yang disusun oleh peneliti. Dalam penelitian ini setiap butir item di uji validitasnya dengan rumus korelasi product moment dari Pearson dengan rumus berikut:

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

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Nilai masing-masing item

Y = Nilai total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat variabel Y

N = Jumlah subjek

(Arikunto, 2016)

Kuisisioner akan dinyatakan valid bila r hitung lebih besar dari r tabel

b. Pengujian Realibitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2016), menyatakan bahwa “Reliabilitas instrumen

merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan”.

Konsep reliabilitas instrumen berdasarkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabilitas konsistensi internal. Dengan menggunakan teknik perhitungan Cronbach' alpha. Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpha* sebagai berikut :

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

Apabila koefisien *Cronbach Alpha* (r_{11}) $\geq 0,7$ maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel

2. Uji Asumsi Klasik, terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2016)**,“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Uji normalitas biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Dalam penelitian ini akan digunakan uji normalitas dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi sebesar 5%, data dinyatakan terdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 5%.

b. Uji Multi kolonieritas

Multi kolinearitas adalah suatu keadaan dimana terjadi korelasi linear yang “perfect” atau eksak diantara variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan Variance Inflation Factor (VIF). Korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat eigenvalues dan Condition Index (CI).

Menurut **Ghozali (2016)**,“Uji multi kolinearitas bertujuan untuk

menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”.

Deteksi menganalisis nilai *tolerance* serta *Variance Inflation Factor*(VIF). Jika nilai *tolerance* >0,10 atau sama dengan nilai VIF<10, maka model terbebas dari multi kolinearitas.

c. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk apakah dengan menggunakan model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut *Homoskedastisitas* dan jika berbeda maka disebut *Heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah *Homoskedastisitas* atau tidak *Heteroskedastisitas*.

Kebanyakan data crosssection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan grafik plot, yakni dengan melihat pola tertentu pada grafik scatter plot, antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (ZPRED) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah distudentized. Dasar analisis pada grafik plot:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

3. Analisis Data Kuantitatif

Sesuai dengan tema penelitian ini, dimana peneliti mencoba untuk melihat pengaruh beberapa variabel bebas yang dalam hal ini terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai bagian umum dan kepegawaian pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta, peneliti menggunakan beberapa alat analisis sebagai berikut :

a. **Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum dan kepegawaian pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta dengan menggunakan rumus regresi linear berganda yang dikutip dari Sugiyono (2016), yaitu:

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

Dimana :

- Y : Kinerja
- X1 : Motivasi Kerja
- X2 : Disiplin Kerja
- X3 : Lingkungan Kerja
- a : Konstanta
- b : Koefisien Korelasi
- e : Error term

b. **Uji Hipotesis**

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah, sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Untuk mengetahui kebenaran dari perhitungan analisa korelasi, diperlukan pengujian hipotesis. Uji ini dilakukan dengan dua cara signifikansi, yaitu:

1) **Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji-t)**

Untuk mengetahui apakah variabel bebas (variabel independen) signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat (variabel dependen) secara parsial, dengan rumus:

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{s \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

Sumber: Sugiyono (2013: 250)

- Jika $t_{hitung} > t(tabel)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti terdapat hubungan yang signifikan.
- Jika $t_{hitung} < t(tabel)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang

berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan.

2) Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen secara bersama-sama yang digunakan mampu menjelaskan variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai kritis F (Ftabel) dengan nilai F hitung yang terdapat dalam table *Analysis Of Variance SPSS*. Untuk menghitung uji F menggunakan rumus:

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

Sumber: Sugiyono (2016)

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

c. Analisis Korelasi

Untuk melihat hubungan antar variabel, peneliti menggunakan analisis korelasi dimana ada dua analisis korelasi yang digunakan yaitu :

1) Analisis Korelasi Parsial

Metode ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Rumus dari koefisien korelasi product moment adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

- r = Koefisien korelasi
- X = Variabel bebas
- Y = Variabel terikat
- n = Banyaknya sampel

Kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dari kategori koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana :

- a) Apabila $r = +1$, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah, artinya jika X naik sebesar 1 maka Y juga akan naik sebesar 1 atau sebaliknya.
- b) Apabila $r = 0$, maka hubungan antara kedua variabel sangat lebar atau tidak ada hubungan sama sekali.
- c) Apabila $r = -1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan berlawanan arah, artinya apabila X naik sebesar 1 maka Y akan turun sebesar 1 atau sebaliknya.

Untuk lebih jelasnya keeratan hubungan antar variabel, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Korelasi sangat lemah
0,200 – 0,399	Korelasi lemah
0,400 – 0,599	Korelasi sedang
0,600 – 0,799	Korelasi kuat
0,800 – 1,000	Korelasi sangat kuat

Sumber: Sarwono (2006)

2) Analisis Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda berfungsi untuk mencari keeratan hubungan dan arah hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, dengan rumus :

$$R_{x_1, x_2, \dots, x_i, y} = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y + \dots + b_i \cdot \sum x_i y}{\sum y^2}}$$

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$\sum x_i y = \sum X_i Y - \frac{(\sum X_i)(\sum Y)}{n}$$

d. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\% \quad \text{atau} \quad KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi
r_{xy} = Nilai dari koefisien korelasi berganda
R = Nilai dari Koefisien sederhana

BAB IV
BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN

A. Anggaran Biaya

Jumlah biaya yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebesar Rp. 12.000.000,- (Sepuluh Juta Rupiah) dengan perincian seperti pada tabel berikut :

Tabel.4.1 Anggaran Penelitian

No.	Jenis Pengeluaran	Biaya (Rp)
1	Honorarium Peneliti 3orangx 20Jamx Rp.75.000	4.500.000,-
2	Pembelian ATK, Foto Copy, Penjilidan laporan dll	3.000.000,-
3	Transportasi, Akomodasi, konsumsi dll	3.300.000,-
4	Peralatan penunjang lainnya	1.200.000,-
	Total	12.000.000,-

B. Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan selama sepuluh bulan dari bulan Mei 2020 sampai dengan bulan Maret 2021, jadwal lengkap penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan ke											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Tahap Persiapan Penelitian												
	a. Penelitian Awal		√	√									
	b. Pengajuan Proposal			√									
2	Tahap Pelaksanaan												
	a. Pengumpulan Data				√	√	√						
	b. Analisis Data							√	√				
3	Tahap Penyusunan Laporan										√	√	

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Analisis Kualitatif

Seperti yang sudah disampaikan pada bab sebelumnya, untuk menganalisis hasil penelitian, peneliti menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif dari data kuesioner yang dijawab oleh responden yang berjumlah 40 orang para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian. Berikut peneliti deskripsikan dari masing-masing variabel :

1. Variabel Motivasi (X1)

Hasil pengolahan data kuisisioner untuk variabel motivasi para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian, peneliti sajikan berdasarkan masing-masing pernyataan :

a. Saya puas dengan hasil kerja setiap hari

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Tanggapan Tentang Saya puas dengan hasil kerja setiap hari

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	5	28	3	4	40
Persentase (%)	0,00	12,50	70,00	7,50	10,00	100,00
Skor	0	20	84	6	4	114
Rata-rata						2,85

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 28 responden atau 70,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Saya puas dengan hasil kerja setiap hari, dan 5 responden atau 12,50 persen menilai setuju, 4 responden atau 10 persen menilai sangat tidak setuju, 3 responden yang menilai tidak setuju serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju.

Dengan rata-rata 2,85 berarti penilaian responden cukup setuju atas pernyataan Saya puas dengan hasil kerja setiap hari masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian menilai cukup termotivasi dengan hasil kerja mereka sehari-hari.

b. Saya selalu berusaha keras agar hasil kerja maksimal

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Tanggapan Tentang Saya selalu berusaha keras agar hasil kerja maksimal

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	9	22	9	0	40
Persentase (%)	0,00	22,50	55,00	22,50	00,00	100,00
Skor	0	36	66	18	0	120
Rata-rata						3,00

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 22 responden atau 55,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Saya selalu berusaha keras agar hasil kerja maksimal, dan 9 responden atau 22,50 persen menilai setuju, 9 responden atau 22,50 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,00 berarti penilaian responden atas pernyataan Saya selalu berusaha keras agar hasil kerja maksimal masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian menilai cukup termotivasi untuk mendapatkan hasil optimal dalam bekerja.

c. Saya bertanggung jawab dalam bekerja

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Tanggapan Tentang Saya bertanggung jawab dalam bekerja

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	17	18	5	0	40
Persentase (%)	0,00	42,50	45,00	12,50	0,00	100,00
Skor	0	68	54	10	0	132
Rata-rata						3,30

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 18 responden atau 45,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Saya bertanggung jawab dalam bekerja, dan

17 responden atau 42,50 persen menilai setuju, 5 responden atau 12,50 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,30 berarti penilaian responden atas pernyataan Saya bertanggung jawab dalam bekerja masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian menilai cukup termotivasi untuk bertanggungjawab dalam bekerja.

d. Saya tertantang untuk bersaing untuk menjadi pegawai teladan

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Tanggapan Tentang Saya tertantang untuk bersaing menjadi pegawai teladan

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	20	17	3	0	40
Persentase (%)	0,00	50,00	42,50	7,50	00,00	100,00
Skor	0	80	51	6	0	137
Rata-rata						3,43

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 20 responden atau 50,00 persen menilai setuju atas pernyataan Saya tertantang untuk bersaing menjadi pegawai teladan, dan 17 responden atau 42,50 persen menilai cukup setuju, 3 responden atau 7,50 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,43 berarti penilaian responden atas pernyataan Saya tertantang untuk bersaing menjadi pegawai teladan masuk pada kategori setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian termotivasi untuk bersaing menjadi pegawai teladan.

e. Saya menikmati pekerjaan saya

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan Tentang Saya menikmati pekerjaan saya

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	12	22	6	0	40
Persentase (%)	0,00	30,00	55,00	15,00	0,00	100,00
Skor	0	48	66	12	0	126
Rata-rata						3,15

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 22 responden atau 55,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Saya menikmati pekerjaan saya, dan 12 responden atau 30,00 persen menilai setuju, 6 responden atau 15,00 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,15 berarti penilaian responden cukup setuju atas pernyataan Saya menikmati pekerjaan saya. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian cukup termotivasi untuk menikmati pekerjaan sebagai pegawai bagian umum dan kepegawaian

f. Gaji yang saya peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Tentang Gaji yang saya peroleh cukup memenuhi kebutuhan keluarga

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	20	18	2	0	40
Persentase (%)	0,00	50,00	45,00	5,00	00,00	100,00
Skor	0	80	54	4	0	138
Rata-rata						3,45

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 20 responden atau 50,00 persen menilai setuju atas pernyataan Gaji yang saya peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga, dan 18 responden atau 45,00 persen menilai cukup setuju, 2 responden atau 5,00 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,45 berarti penilaian responden atas pernyataan Gaji yang saya peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga masuk pada kategori setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian termotivasi bekerja karena gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga

g. Keramahan saya membuat semua orang senang

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan Tentang Keramahan saya membuat semua orang senang

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	19	16	5	0	40
Persentase (%)	0,00	47,50	40,00	12,50	0,00	100,00
Skor	0	76	48	10	0	134
Rata-rata						3,35

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 19 responden atau 47,50 persen menilai setuju atas pernyataan Keramahan saya membuat semua orang senang, dan 16 responden atau 40,00 persen menilai cukup setuju, 5 responden atau 12,50 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,35 berarti penilaian responden atas pernyataan Keramahan saya membuat semua orang senang masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian menilai cukup termotivasi untuk lebih ramah dalam memberi pelayanan

h. Peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan harapan

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Tanggapan Tentang Peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan harapan

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	

Jumlah Responden	0	16	18	6	0	40
Persentase (%)	0,00	40,00	45,00	15,00	00,00	100,00
Skor	0	64	54	12	0	130
Rata-rata						3,25

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 18 responden atau 45,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan harapan, dan 16 responden atau 40,00 persen menilai setuju, 6 responden atau 15 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,25 berarti penilaian responden atas pernyataan peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan harapan masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian cukup termotivasi karena memiliki peralatan dan kelengkapan kerja sesuai harapan.

i. Saya merasa aman dalam bekerja karena ada BPJS

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Tanggapan Tentang Saya merasa aman dalam bekerja karena ada BPJS

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	2	28	10	0	40
Persentase (%)	0,00	5,00	70,00	25,00	0,00	100,00
Skor	0	8	84	20	0	112
Rata-rata						2,80

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 28 responden atau 70,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Saya merasa aman dalam bekerja karena ada BPJS, dan 10 responden atau 25,00 persen menilai tidak setuju, 2 responden atau 5,00 persen menilai setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 2,80 berarti penilaian responden atas pernyataan Saya merasa aman dalam bekerja karena ada BPJS masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan

Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian menilai cukup termotivasi bekerja karena ada BPJS.

j. Hubungan saya dengan orang-orang dilingkungan kantor baik

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Tanggapan Tentang hubungan saya dengan orang-orang dilingkungan kantor baik

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	20	20	0	0	40
Persentase (%)	0,00	50,00	50,00	0,00	00,00	100,00
Skor	0	80	60	0	0	140
Rata-rata						3,50

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 20 responden atau 50,00 persen menilai setuju atas pernyataan Hubungan saya dengan orang-orang dilingkungan kantor baik, dan 20 responden atau 50,00 persen menilai cukup setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,50 berarti penilaian responden atas pernyataan Hubungan saya dengan orang-orang lingkungan kantor baik masuk pada kategori setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian termotivasi karena hubungan mereka dengan pegawai lain baik.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil pengolahan data kuisisioner untuk variabel disiplin kerja para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian, peneliti sajikan berdasarkan masing-masing pernyataan :

a. Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Tanggapan Tentang Saya mematuhi peraturan yang berlaku

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	11	26	3	0	40
Persentase (%)	0,00	27,50	65,00	7,50	0,00	100,00
Skor	0	44	78	6	0	128
Rata-rata						3,20

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 26 responden atau 65,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku, dan 11 responden atau 27,50 persen menilai setuju, 3 responden atau 7,50 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,20 berarti penilaian responden cukup setuju atas pernyataan Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian cukup disiplin dalam mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja

b. Saya selalu mulai beraktifitas sesaat setelah masuk kerja

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Tanggapan Tentang Saya selalu mulai beraktifitas sesaat setelah masuk kerja

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	19	20	1	0	40
Persentase (%)	0,00	47,50	50,00	2,50	00,00	100,00
Skor	0	76	60	2	0	138
Rata-rata						3,45

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 20 responden atau 50,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Saya selalu mulai beraktifitas sesaat setelah masuk kerja, dan 19 responden atau 47,50 persen menilai setuju, 1

responden atau 2,50 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,45 berarti penilaian responden atas pernyataan Saya selalu mulai beraktifitas sesaat setelah masuk kerja masuk pada kategori setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian disiplin dalam memulai aktifitas.

c. Saya selalu bersikap baik dengan sesama pegawai

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Tanggapan Tentang Saya selalu bersikap baik dengan sesama pegawai

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	11	23	6	0	40
Persentase (%)	0,00	27,50	57,50	15,00	0,00	100,00
Skor	0	44	69	12	0	125
Rata-rata						3,12

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 23 responden atau 57,50 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Saya selalu bersikap baik dengan sesama pegawai , dan 11 responden atau 27,50 persen menilai setuju, 6 responden atau 15,00 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,12 berarti penilaian responden atas pernyataan Saya selalu bersikap baik dengan sesama pegawai masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian bersikap cukup baik dengan sesama pegawai.

d. Saya selalu mengikuti budaya antrian dikeramaian seperti kantin

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14 Tanggapan Tentang Saya selalu mengikuti budaya antrian dikeramaian seperti kantin

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	20	18	2	0	40
Persentase (%)	0,00	50,00	45,00	5,00	00,00	100,00
Skor	0	80	54	4	0	138
Rata-rata						3,45

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 20 responden atau 50,00 persen menilai setuju atas pernyataan Saya selalu mengikuti budaya antrian dikeramaian seperti kantin, dan 18 responden atau 45,00 persen menilai cukup setuju, 2 responden atau 5,00 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,45 berarti penilaian responden atas pernyataan Saya selalu mengikuti budaya antrian dikeramaian seperti kantin masuk pada kategori setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian disiplin dalam antrian.

e. Saya selalu mendengarkan teguran dari teman-teman bila melakukan kesalahan

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15 Tanggapan Tentang Saya selalu mendengarkan teguran dari teman-teman bila melakukan kesalahan

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	9	26	5	0	40
Persentase (%)	0,00	22,50	65,00	12,50	0,00	100,00
Skor	0	36	78	10	0	124
Rata-rata						3,10

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 26 responden atau 65,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Saya selalu mendengarkan teguran dari teman-teman bila melakukan kesalahan, dan 9 responden atau 22,50 persen menilai setuju, 5 responden atau 12,50 persen menilai tidak setuju, serta

tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju. Dengan rata-rata 3,10 berarti penilaian responden cukup setuju atas pernyataan Saya selalu mendengarkan teguran dari teman-teman bila melakukan kesalahan. Hal ini para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian cukup disiplin dalam merespon teguran teman-teman sesama pegawai.

f. Saya selalu minta maaf kepada pimpinan dan teman-teman bila melakukan kesalahan

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16 Tanggapan Tentang saya selalu minta maaf kepada pimpinan dan teman-teman bila melakukan kesalahan

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	13	24	3	0	40
Persentase (%)	0,00	32,50	60,00	7,50	00,00	100,00
Skor	0	52	72	6	0	130
Rata-rata						3,25

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 24 responden atau 60,00 persen menilai cukup setuju atas Saya selalu minta maaf kepadapimpinan dan teman-teman bila melakukan kesalahan, dan 13 responden atau 32,50 persen menilai setuju, 3 responden atau 7,50 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,25 berarti penilaian responden atas pernyataan Saya selalu minta maaf kepada pimpinan dan teman-teman bila melakukan kesalahan masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian cukup disiplin dalam bersikap kepada orang-orang yang ada dikantor

g. Saya selalu menggunakan waktu luang untuk berdiskusi dengan teman-teman

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.17 Tanggapan Tentang saya selalu menggunakan waktu luang untuk berdiskusi dengan teman-teman

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	6	24	10	0	40
Persentase (%)	0,00	15,00	60,00	25,00	0,00	100,00
Skor	0	24	72	20	0	116
Rata-rata						2,90

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 24 responden atau 60,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Saya selalu menggunakan waktu luang untuk berdiskusi dengan teman-teman, dan 10 responden atau 25,00 persen menilai tidak setuju, 6 responden atau 15,00 persen menilai setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju. Dengan rata-rata 2,90 berarti penilaian responden atas pernyataan Saya selalu menggunakan waktu luang untuk berdiskusi dengan teman-teman masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian cukup disiplin dalam menggunakan waktu luang.

h. Kami sesama pegawai selalu saling mengingatkan

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.18 Tanggapan Tentang Kami sesama pegawai selalu saling mengingatkan

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	9	26	5	0	40
Persentase (%)	0,00	22,50	65,00	12,50	00,00	100,00
Skor	0	36	78	10	0	124
Rata-rata						3,10

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 26 responden atau 65,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Kami sesama pegawai selalu saling mengingatkan, dan 9 responden atau 22,50 persen menilai setuju, 5 responden atau 12,50 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,10 berarti penilaian responden atas pernyataan Kami sesama pegawai selalu saling mengingatkan masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian cukup disiplin dalam pengawasan.

i. Saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.19 Tanggapan Tentang Saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	17	16	7	0	40
Persentase (%)	0,00	42,50	40,00	17,50	0,00	100,00
Skor	0	68	48	14	0	130
Rata-rata						3,25

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 17 responden atau 42,50 persen menilai setuju atas pernyataan Saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan, dan 16 responden atau 40,00 persen menilai cukup setuju, 7 responden atau 17,50 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,25 berarti penilaian responden atas pernyataan Saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian cukup disiplin dalam menegakkan peraturan

j. Saya lebih mendahulukan kepentingan teman dari pada diri sendiri

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.20 Tanggapan Tentang Saya lebih mendahulukan kepentingan teman dari pada diri sendiri

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	

Jumlah Responden	0	11	24	5	0	40
Persentase (%)	0,00	27,50	60,00	12,50	00,00	100,00
Skor	0	44	72	10	0	126
Rata-rata						3,15

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 24 responden atau 60,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Saya lebih mendahulukan kepentingan teman dari pada diri sendiri, dan 11 responden atau 27,50 persen menilai setuju, 5 responden atau 12,50 persen menilai tidak setuju serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju, dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,15 berarti penilaian responden atas pernyataan Saya lebih mendahulukan kepentingan teman dari pada diri sendiri masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian cukup disiplin dalam mendahulukan kepentingan orang lain dari pada diri sendiri.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Hasil pengolahan data kuisisioner untuk variabel lingkungan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian, peneliti sajikan berdasarkan masing-masing pernyataan :

a. Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada dikantor

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.21 Tanggapan Tentang Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada dikantor

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	0	28	12	0	40
Persentase (%)	0,00	0,00	70,00	30,00	0,00	100,00
Skor	0	0	84	24	0	108
Rata-rata						2,70

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 28 responden atau 70,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan saya merasa nyaman dengan suasana kerja dikantor, dan 12 responden atau 30,00 persen menilai tidak setuju, serta

tidak ada responden yang menilai sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 2,70 berarti penilaian responden cukup setuju atas pernyataan saya merasa nyaman dengan suasana kerja dikantor. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian merasa cukup nyaman dengan suasana kerja dikantor

b. Fasilitas yang disediakan pimpinan telah sesuai dengan pekerjaan

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.22 Tanggapan Tentang Fasilitas yang disediakan pimpinan telah sesuai dengan pekerjaan

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	1	28	11	0	40
Persentase (%)	0,00	2,50	70,00	27,50	00,00	100,00
Skor	0	4	84	22	0	110
Rata-rata						2,75

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 28 responden atau 70,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan fasilitas yang disediakan pimpinan telah sesuai dengan pekerjaan, dan 11 responden atau 27,50 persen menilai tidak setuju, 1 responden atau 2,50 persen menilai setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 2,75 berarti penilaian responden atas pernyataan fasilitas yang disediakan pimpinan telah sesuai dengan pekerjaan masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian menilai fasilitas yang tersedia dikantor sudah cukup baik untuk menunjang pekerjaan.

c. Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23 Tanggapan Tentang Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	5	22	13	0	40
Persentase (%)	0,00	12,50	55,00	32,50	0,00	100,00
Skor	0	20	66	26	0	112
Rata-rata						2,80

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 22 responden atau 55,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan penerangan yang ada diruang kerja sudah sesuai, dan 13 responden atau 32,50 persen menilai tidak setuju, 5 responden atau 12,50 persen menilai setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 2,80 berarti penilaian responden atas pernyataan penerangan yang ada diruang kerja sudah sesuai masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian cukup senang dengan penerangan diruang kerja

d. Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.24 Tanggapan Tentang Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	0	26	14	0	40
Persentase (%)	0,00	0,00	65,00	35,00	00,00	100,00
Skor	0	0	78	28	0	106
Rata-rata						2,65

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 26 responden atau 65,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising, dan 17 responden atau 42,50 persen menilai cukup setuju, 3 responden atau 7,50 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 2,65 berarti penilaian responden atas pernyataan lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian cukup senang dengan lingkungan kerja yang tenang dan bebas dari suara bising

e. Saya menjalin hubungan baik dengan pegawai lain

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.25 Tanggapan Tentang Saya menjalin hubungan baik dengan pegawai lain

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	3	26	9	2	40
Persentase (%)	0,00	7,50	65,00	22,50	5,00	100,00
Skor	0	12	78	18	2	110
Rata-rata						2,75

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 26 responden atau 65,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Saya menjalin hubungan baik dengan pegawai lain, 9 responden atau 22,50 persen menilai tidak setuju, 3 responden atau 7,50 persen menilai setuju dan 2 responden menilai sangat tidak setuju serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju.

Dengan rata-rata 2,75 berarti penilaian responden cukup setuju atas pernyataan Saya menjalin hubungan baik dengan pegawai lain. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian cukup memiliki hubungan baik dengan pegawai lain

f. Kelembaban udara ditempat kerja mendukung saya bekerja lebih baik

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.26 Tanggapan Tentang Kelembaban udara ditempat kerja mendukung saya bekerja lebih baik

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	

Jumlah Responden	0	2	24	14	0	40
Persentase (%)	0,00	5,00	60,00	35,00	0,00	100,00
Skor	0	8	72	28	0	108
Rata-rata						2,70

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 24 responden atau 60,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Kelembaban udara ditempat kerja mendukung saya bekerja lebih baik, dan 14 responden atau 35,00 persen menilai tidak setuju, 2 responden atau 5,00 persen menilai setuju, serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 2,70 berarti penilaian responden atas pernyataan Kelembaban udara ditempat kerja mendukung saya bekerja lebih baik masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian menilai kelembaban udara ditempat kerja cukup mendukung untuk bekerja lebih baik.

g. Warna dinding kerja sangat mendukung keadaan dan pikiran saya untuk bekerja

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.27 Tanggapan Tentang Warna dinding ruang kerja sangat mendukung keadaan dan pikiran saya untuk bekerja

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	9	23	7	1	40
Persentase (%)	0,00	22,50	57,50	17,50	2,50	100,00
Skor	0	36	69	14	1	120
Rata-rata						3,00

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 23 responden atau 57,50 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Warna dinding ruang kerja sangat mendukung keadaan dan pikiran saya untuk bekerja, dan 9 responden atau 22,50 persen menilai setuju, 7 responden atau 17,50 persen menilai tidak setuju, 1 responden atau 2,50 persen menilai sangat tidak setuju serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju.

Dengan rata-rata 3,00 berarti penilaian responden atas pernyataan Warna

dinding ruang kerja sangat mendukung keadaan dan pikiran saya untuk bekerja masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian menilai cukup senang dengan warna dinding ruang kerja karena sangat mendukung untuk bekerja lebih baik

h. Para pegawai mendapat perlakuan secara adil

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.28 Tanggapan Tentang Para pegawai mendapat perlakuan secara adil

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	9	22	7	2	40
Persentase (%)	0,00	22,50	55,00	17,50	5,00	100,00
Skor	0	36	66	14	2	118
Rata-rata						2,95

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 22 responden atau 55,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan para pegawai mendapatkan perlakuan secara adil, dan 9 responden atau 22,50 persen menilai setuju, 7 responden atau 17,50 persen menilai tidak setuju, 2 responden atau 5,00 persen menilai sangat tidaksetuju serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju. Dengan rata-rata 2,95 berarti penilaian responden atas pernyataan para pegawai mendapatkan perlakuan secara adil masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian cukup nyaman karena perlakuan yang adil terhadap semua pegawai

i. Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan bagi saya dalam bekerja

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.29 Tanggapan Tentang Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan bagi saya dalam bekerja

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	

Jumlah Responden	0	16	18	4	2	40
Persentase (%)	0,00	40,00	45,00	10,00	5,00	100,00
Skor	0	64	54	8	2	128
Rata-rata						3,20

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 18 responden atau 45,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan bagi saya dalam bekerja, dan 16 responden atau 40,00 persen menilai setuju, 4 responden atau 10,00 persen menilai tidak setuju, 2 responden atau 5,00 persen menilai sangat tidak setuju serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju.

Dengan rata-rata 3,20 berarti penilaian responden atas pernyataan Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan bagi saya dalam bekerja masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian menilai cukup nyaman dengan kondisi udara diruang kerja

j. Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawai dalam bekerja

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.30 Tanggapan Tentang Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawai dalam bekerja

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	14	18	8	0	40
Persentase (%)	0,00	35,00	45,00	20,00	00,00	100,00
Skor	0	56	54	16	0	126
Rata-rata						3,15

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 18 responden atau 45,00 persen menilai cukup setuju atas pernyataan Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawai dalam bekerja, dan 14 responden atau 35,00 persen menilai setuju, 8 responden atau 20,00 persen menilai tidak setuju serta tidak ada responden yang menilai sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan rata-rata 3,15 berarti penilaian responden atas pernyataan Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawai dalam bekerja masuk pada

kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian nyaman karena ada jaminan keamanan terhadap pegawai dalam bekerja.

4. Variabel Kinerja (Y)

Hasil pengolahan data kuisioner penilaian pimpinan terhadap kinerja para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian, peneliti sajikan berdasarkan masing-masing pernyataan :

a. Pegawai selalu mencapai hasil kerja sesuai target

Tanggapan pimpinan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.31 Tanggapan Tentang Pegawai selalu mencapai hasil kerja sesuai target

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	7	28	5	0	40
Persentase (%)	0,00	17,50	70,00	12,50	0,00	100,00
Skor	0	28	84	10	0	122
Rata-rata						3,05

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 28 responden atau 65,00 persen dinilai cukup setuju atas pernyataan pegawai selalu mencapai hasil kerja sesuai target, dan 7 responden atau 17,50 persen dinilai setuju, 5 responden atau 12,50 persen dinilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang dinilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,05 berarti responden dinilai cukup setuju atas pernyataan pegawai selalu mencapai hasil kerja sesuai target masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian memiliki kinerja cukup baik ditinjau dari pencapaian target hasil kerja

b. Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik

Tanggapan pimpinan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.32 Tanggapan Tentang Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	13	22	5	0	40
Persentase (%)	0,00	32,50	55,00	12,50	00,00	100,00
Skor	0	52	66	10	0	128
Rata-rata						3,20

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 22 responden atau 55,00 persen dinilai cukup setuju atas pernyataan pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik, dan 13 responden atau 32,50 persen dinilai setuju, 5 responden atau 12,50 persen dinilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang dinilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,20 berarti penilaian responden atas pernyataan pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian memiliki kinerja cukup baik dalam melakukan pekerjaan.

c. Pegawai memahami tugas yang diberikan

Tanggapan pimpinan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.33 Tanggapan Tentang Pegawai memahami tugas yang diberikan

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	11	24	5	0	40
Persentase (%)	0,00	27,50	60,00	12,50	0,00	100,00
Skor	0	44	72	10	0	126
Rata-rata						3,15

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 24 responden atau 60,00 persen dinilai cukup setuju atas pernyataan pegawai memahami tugas yang diberikan , dan 11 responden atau 27,50 persen dinilai setuju, 5 responden atau 12,50 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang dinilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,15 berarti responden diatas atas pernyataan pegawai memahami tugas yang diberikan masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian memiliki kinerja cukup baik dalam memahami tugas.

d. Pegawai selalu memenuhi standar operasional prosedur

Tanggapan pimpinan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.34 Tanggapan Tentang Pegawai selalu memenuhi standar operasional prosedur

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	8	22	10	0	40
Persentase (%)	0,00	20,00	55,00	25,00	00,00	100,00
Skor	0	32	66	20	0	118
Rata-rata						2,95

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 22 responden atau 55,00 persen dinilai cukup setuju atas pernyataan Pegawai selalu memenuhi standar operasional prosedur, dan 8 responden atau 20,00 persen menilai setuju, 10 responden atau 25,00 persen dinilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang dinilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 2,95 berarti responden dinilai atas pernyataan Pegawai selalu memenuhi standar operasional prosedur masuk pada kategori setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian memiliki kinerja yang cukup baik dalam mematuhi standar operasional prosedur

e. Pegawai selalu teliti dalam mempersiapkan pekerjaan

Tanggapan pimpinan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.35 Tanggapan Tentang Pegawai selalu teliti dalam mempersiapkan pekerjaan

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	9	26	5	0	40
Persentase (%)	0,00	22,50	65,00	12,50	0,00	100,00

Skor	0	36	78	10	0	124
Rata-rata						3,10

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 26 responden atau 65,00 persen dinilai cukup setuju atas pernyataan Pegawai selalu teliti dalam mempersiapkan pekerjaan, dan 9 responden atau 22,50 persen dinilai setuju, 5 responden atau 12,50 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang dinilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,10 berarti responden dinilai cukup setuju atas pernyataan pegawai selalu teliti dalam mempersiapkan pekerjaan. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian memiliki kinerja yang cukup baik dalam mempersiapkan pekerjaan.

f. Pegawai selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat

Tanggapan pimpinan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.36 Tanggapan Tentang Pegawai selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	13	23	4	0	40
Persentase (%)	0,00	32,50	57,50	10,00	00,00	100,00
Skor	0	52	69	8	0	129
Rata-rata						3,22

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 23 responden atau 57,50 persen dinilai cukup setuju atas pernyataan Pegawai selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat, dan 13 responden atau 32,50 persen dinilai setuju, 4 responden atau 10,00 persen menilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang dinilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,22 berarti responden dinilai atas pernyataan Pegawai selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan

kepegawaian memiliki kinerja yang cukup baik dalam mengerjakan secara cepat dan tepat.

g. Pegawai selalu bekerjasama yang baik dengan sesama pegawai

Tanggapan pimpinan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.37 Tanggapan Tentang Pegawai selalu bekerjasama yang baik dengan sesama pegawai

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	6	24	10	0	40
Persentase (%)	0,00	15,00	60,00	25,00	0,00	100,00
Skor	0	24	72	20	0	116
Rata-rata						2,90

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 24 responden atau 60,00 persen dinilai cukup setuju atas pernyataan pegawai selalu bekerjasama yang baik dengan sesama pegawai, dan 10 responden atau 25,00 persen dinilai tidak setuju, 6 responden atau 15,00 persen dinilai setuju, serta tidak ada responden yang dinilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 2,90 berarti responden dinilai atas pernyataan pegawai selalu bekerjasama yang baik dengan sesama pegawai masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian memiliki kinerja yang cukup baik dalam bekerjasama.

h. Pegawai ramah dalam melayani

Tanggapan pimpinan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.38 Tanggapan Tentang Pegawai ramah dalam melayani

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	

Jumlah Responden	0	9	26	5	0	40
Persentase (%)	0,00	22,50	65,00	12,50	00,00	100,00
Skor	0	36	78	10	0	124
Rata-rata						3,10

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 26 responden atau 65,00 persen dinilai cukup setuju atas pernyataan Pegawai ramah dalam melayani, dan 9 responden atau 22,50 persen menilai setuju, 5 responden atau 12,50 persen dinilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang dinilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,10 berarti responden dinilai atas pernyataan Pegawai ramah dalam melayani masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian memiliki kinerja yang cukup baik dalam keramahan dalam melayani

i. Pegawai kreatif dalam bekerja

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.39 Tanggapan Tentang pegawai kreatif dalam bekerja

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	17	16	7	0	40
Persentase (%)	0,00	42,50	40,00	17,50	0,00	100,00
Skor	0	68	48	14	0	130
Rata-rata						3,25

Sumber : Hasil Olahan Kuisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 17 responden atau 42,50 persen dinilai setuju atas pernyataan pegawai kreatif dalam bekerja, dan 16 responden atau 40,00 persen dinilai cukup setuju, 7 responden atau 17,50 persen dinilai tidak setuju, serta tidak ada responden yang dinilai sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 3,25 berarti responden dinilai atas pernyataan pegawai kreatif dalam bekerja masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan dari aspek kreatif para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian memiliki kinerja

cukup baik dalam kreatifitas

j. Pegawai memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan

Tanggapan responden untuk pernyataan diatas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.40 Tanggapan Tentang Pegawai memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan

Keterangan	Skala Penilaian					Jumlah
	SS	S	CS	TS	STS	
Bobot nilai	5	4	3	2	1	
Jumlah Responden	0	6	22	12	0	40
Persentase (%)	0,00	15,00	55,00	30,00	00,00	100,00
Skor	0	24	66	24	0	114
Rata-rata						2,85

Sumber : Hasil Olahan Kuisisioner 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui 22 responden atau 55,00 persen dinilai cukup setuju atas pernyataan Pegawai memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan, dan 12 responden atau 30,00 persen dinilai tidak setuju, 6 responden atau 15,00 persen dinilai setuju serta tidak ada responden yang dinilai sangat setuju, dan sangat tidak setuju.

Dengan rata-rata 2,85 berarti responden dinilai atas pernyataan Pegawai memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan masuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menggambarkan para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian memiliki kinerja yang cukup baik dalam pengetahuan kerja

B. Analisis Kuantitatif

Seperti yang sudah disampaikan pada bab sebelumnya, untuk analisis kuantitatif peneliti melakukan beberapa pengujian, dengan menggunakan SPSS versi 23 berikut disampaikan hasil analisis :

1. Analisis Uji Istrumen

Karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantifisir dari hasil kuisisioner, maka peneliti melakukan pengujian terhadap kuisisioner tersebut berupa :

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memasukan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditetapkan (construct validity). Cara untuk menentukan apakah suatu pertanyaan

valid atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *pearson correlation*) dengan r tabel. nilai r tabel dicari menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan *degree of freedom* (df) = 40 – 2 = 38. Sehingga didapat nilai r tabel adalah 0,320. Dengan menggunakan SPSS versi 23, hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.41 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X1)

Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,805	0,320	Valid
2	0,764	0,320	Valid
3	0,694	0,320	Valid
4	0,536	0,320	Valid
5	0,616	0,320	Valid
6	0,694	0,320	Valid
7	0,805	0,320	Valid
8	0,764	0,320	Valid
9	0,764	0,320	Valid
10	0,805	0,320	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 23

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner Motivasi menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

Tabel 4.42 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)

Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,622	0,320	Valid
2	0,663	0,320	Valid
3	0,804	0,320	Valid
4	0,849	0,320	Valid
5	0,897	0,320	Valid
6	0,622	0,320	Valid
7	0,804	0,320	Valid

8	0,543	0,320	Valid
9	0,663	0,320	Valid
10	0,622	0,320	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 23

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner disiplin kerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

Tabel 4.43 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja(X3)

Butir Pertanyaan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
1	0,692	0,320	Valid
2	0,671	0,320	Valid
3	0,724	0,320	Valid
4	0,579	0,320	Valid
5	0,776	0,320	Valid
6	0,905	0,320	Valid
7	0,692	0,320	Valid
8	0,724	0,320	Valid
9	0,589	0,320	Valid
10	0,721	0,320	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 23

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner Stres kerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

Tabel 4.44 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
1	0,626	0,320	Valid
2	0,668	0,320	Valid
3	0,686	0,320	Valid
4	0,606	0,320	Valid
5	0,826	0,320	Valid
6	0,874	0,320	Valid

7	0,686	0,320	Valid
8	0,712	0,320	Valid
9	0,668	0,320	Valid
10	0,8826	0,320	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 23

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner kinerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

b. Uji Reabilitas

Dengan menggunakan pengolahan data SPSS versi 23, hasil reabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.45 Hasil Reliabilitas Kuesioner Variabel Motivasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	10

Dari hasil analisis diatas, diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,890. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah sangat reliable, dengan angka menunjukan mendekati 1.

Tabel 4.46 Hasil Reliabilitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	10

Dari hasil analisis diatas, diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,881. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah sangat reliable, dengan angka menunjukan mendekati 1.

Tabel 4.47 Hasil Reliabilitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	10

Dari hasil analisis diatas, diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,865. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah sangat reliable, dengan angka menunjukan mendekati 1.

Tabel 4.48 Hasil Reliabilitas Kuesioner Variabel Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	10

Dari hasil analisis diatas, diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,880. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah sangat reliable, dengan angka menunjukan mendekati 1.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data dapat digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik dilakukan dengan memberlakukan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedatisitas.

a. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametik maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi normal. Jika tidak berdistribusi normal, atau jumlah sample sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik nonparametik. Dalam pembahasan ini akan digunakan sample Kolmogorov – Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0.05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0.05. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 23, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.49 One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	Motivasi	DisiplinKerja	StressKerja
			Kinerja

N		40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44.88	43.33	42.23	44.30
	Std. Deviation	4.697	5.351	4.774	4.490
	Absolute	.170	.148	.121	.123
Most Extreme Differences	Positive	.138	.106	.094	.102
	Negative	-.170	-.148	-.121	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.073	.935	.763	.775
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200	.346	.606	.586

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas dijelas hasil uji normalitas masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

1) Motivasi (X1)

Pada kolom variabel Motivasi terdapat Kolmogorov –Smirnov Z = 1,073 , dengan nilai probabilitas signifikansi 0.200 Asymp. Sig. (2-tailed). Oleh karena itu Motivasi ini berdasarkan data olahan telah memenuhi syarat normalitas yaitu dengan nilai probabilitas >0.05, maka data variabel Motivasi adalah normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

2) Disiplin Kerja (X2)

Pada kolom variabel Disiplin Kerja terdapat Kolmogorov– Smirnov Z = 0,935, dengan nilai probabilitas signifikansi 0,346 Asymp. Sig. (2-tailed). Oleh karena itu Disiplin Kerja ini berdasarkan data olahan telah memenuhi syarat normalitas yaitu dengan nilai probabilitas >0.05, maka data variabel Disiplin Kerja adalah normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

3) Lingkungan Kerja (X3)

Pada kolom variabel Stres Kerja terdapat Kolmogorov–Smirnov Z = 0,763, dengan nilai probabilitas signifikansi 0,606 Asymp. Sig. (2-tailed). Oleh karena itu Stres Kerja ini berdasarkan data olahan telah memenuhi syarat normalitas yaitu dengan nilai probabilitas >0.05, maka data variabel Stres Kerja adalah normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

4) Kinerja Karyawan (Y)

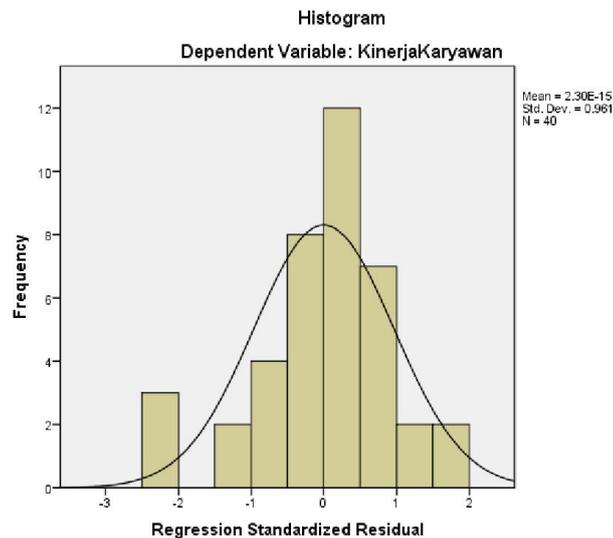
Pada kolom variabel Kinerja Karyawan terdapat Kolmogorov – Smirnov $Z = 0,775$, dengan nilai probabilitas signifikansi $0,586$ Asymp. Sig. (2-tailed). Oleh karena itu Kinerja Karyawan ini berdasarkan data olahan telah memenuhi syarat normalitas yaitu dengan nilai probabilitas >0.05 , maka data variabel Kinerja Karyawan adalah normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Grafik

Analisis grafik dilakukan dengan cara melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Metode yang lebih handal lagi adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan membandingkan dengan garis diagonal jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data akan mengikuti garis diagonalnya.

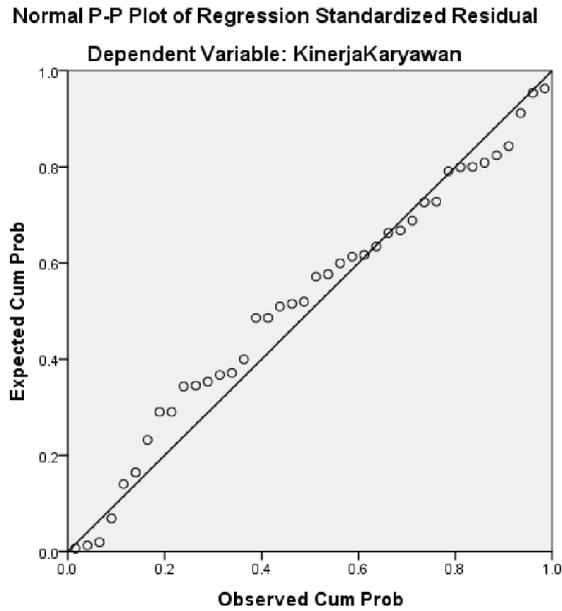
Gambar 4.1 Grafik Histogram



Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan hasil grafik dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal, hal tersebut terlihat pada grafik histogram dimana kurva histogram membentuk seperti gunung atau lonceng, sehingga dapat dikatakan data terdistribusi dengan normal.

Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot



Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 23

Dilihat dari uji normalitas P-Plot secara keseluruhan, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya terganggu.

Tabel 4.50 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

Model	Collinearity	
	Statistic Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi	,374	2,675
DisiplinKerja		
Lingkungan	,203	4,920
Kerja	,314	3,182

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 23

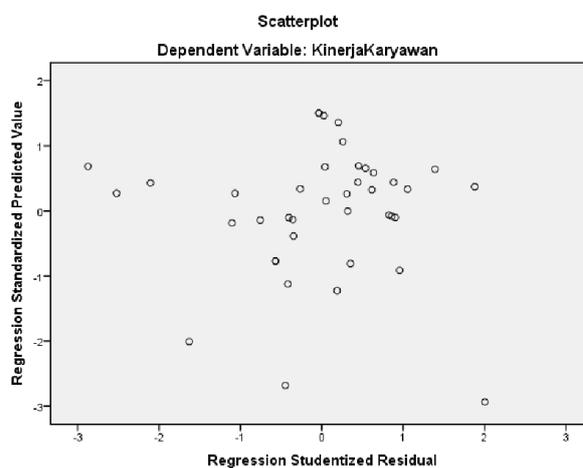
Berdasarkan hasil output tersebut, dapat diketahui bahwa nilai tolerance yang diperoleh untuk motivasi adalah 0,374, Disiplin Kerja sebesar 0,203, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,314. Dengan hasil yang diperoleh dapat diartikan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena hasil tolerance diatas 0,10.

Diketahui pula bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk motivasi sebesar 2,675, Disiplin Kerja sebesar 4,920 dan Lingkungan Kerja sebesar 3,182. Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena VIF dibawah 10.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varian dari residual yang satu dengan residual lainnya untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk uji heteroskedastisitas yang dilakukan penulis menggunakan cara dengan melihat grafik Scatter Plot dengan nilai prediksi terikat Kinerja Karyawan (dependen) yaitu SRESID dengan residualnya Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja (independen). Grafik plot yang dihasilkan sebagai berikut :

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini dapat dibuktikan pada titik-titik yang menyebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y yang tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu.

3. Analisis Data Statistik

Seperti yang sudah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dalam analisis statistik ini peneliti melakukan beberapa analisis, sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja (independen) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja karyawan (dependen). Berikut hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 23 :

Tabel 4.51 Koefisien regresi berganda dan Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.270	3.984			1.574	.124
Motivasi	.329	.133	.344		2.469	.018
DisiplinKerja	.142	.159	.169		2.894	.037
Lingkungan Kerja	.405	.143	.431		2.832	.008

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel diatas, untuk membuat persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien beta (*Unstandardized Coefficients B*). Sehingga dihasilkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 6.270 + 0.329X_1 + 0.142X_2 + 0.405X_3$$

Dari persamaan diatas diartikan :

- 1) Koefisien konstanta 6.270 artinya jika variable Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja (independen) tidak ada, maka Kinerja para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian adalah sebesar 6.270 dari kemungkinan terkecil 40,00, hal ini menggambarkan kinerja mereka sangat rendah
- 2) Koefisien regresi Motivasi 0.329, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada Motivasi sementara variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja karyawan sebesar 0.329.
- 3) Koefisien regresi Disiplin Kerja 0.142, hal ini berarti bahwa setiap

penambahan satu nilai pada Disiplin Kerja sementara variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja karyawan sebesar 0.142.

- 4) Koefisien regresi Lingkungan Kerja 0.405, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada Lingkungan Kerja sementara variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja karyawan sebesar 0.405.

b. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis uji hipotesis, yaitu :

1) Uji Signifikan (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen (X) secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Berikut adalah hipotesis variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara berganda adalah sebagai berikut:

Berdasarkan derajat kebebasan atau $df = n - k$ atau $40 - 3 = 37$ dan tingkat signifikansi $= 0,05/2 = 0,025$. Sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,026.

a) Uji signifikan (uji-t) antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel seperti pada tabel 4.51. Dimana untuk variabel motivasi nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 2,469 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,026, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Kemudian dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,018 yang lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian

b) Uji signifikan (uji t) antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel seperti pada tabel 4.51. Dimana untuk variabel disiplin kerja nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 2,894 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,026, hal

ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Kemudian dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,037 yang lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian

c) Uji signifikan (uji-t) antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel seperti pada tabel 4.51. Dimana untuk variabel stress kerja nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 2,832 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,026, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Kemudian dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,008 yang lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian

2) Uji Statistik F (Anova Test)

Uji statistik F dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Pengujian yang dilakukan menggunakan Uji F. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), yang berarti semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.52 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	580.575	3	193.525	33.849	.000 ^b
Residual	205.825	36	5.717		
Total	786.400	39			

^a a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

^b b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, DisiplinKerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil Uji ANOVA pada tabel diatas, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33.849 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,866 pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (Jumlah variabel - 1) atau $4 - 1 = 3$ dan df 2 ($n - k - 1$) atau $40 - 3 - 1 = 36$, Jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33.849 > 2.866$) dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian

c. Uji Koefisien Korelasi

Untuk melihat hubungan atau korelasi antar variabel peneliti menggunakan dua jenis pengujian yaitu :

1) Uji Korelasi Parsial

a) Uji Korelasi Parsial Antara Motivasi (X_1) dengan Kinerja (Y).

Dengan menggunakan SPSS versi 23, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.53 Koefisien Korelasi Motivasi
Correlations

		Motivasi	KinerjaKaryawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.758**
	Sig. (2-tailed) N		.000
KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	.758**	1
	Sig. (2-tailed) N	.000	.000
		40	40

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

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 23

Dari tabel diatas, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,758, hal ini berarti bahwa hubungan antara Motivasi (X_1) terhadap dengan (Y) adalah kuat dan positif.

b) Uji Korelasi Parsial Antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y).

Dengan menggunakan SPSS versi 23, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut

:

Tabel 4.54 Koefisien Korelasi Disiplin Kerja
Correlations

		DisiplinKerja	KinerjaKaryawan
DisiplinKerja	Pearson Correlation	1	.798**
	Sig. (2-tailed) N		.000
KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	.798**	1
	Sig. (2-tailed) N	.000	.000
		40	40

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

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 23

Dari tabel diatas, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,798, hal ini berarti bahwa hubungan antara Disiplin Kerja (X_1) dengan Kinerja (Y) adalah kuat dan positif.

c) Uji Korelasi Parsial Antara Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y).

Dengan menggunakan SPSS versi 23, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.55 Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja
Correlations

		StressKerja	KinerjaKaryawan
LingkunganKerja	Pearson Correlation	1	.795**
	Sig. (2-tailed) N		.000
KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	.795**	1
	Sig. (2-tailed) N	.000	.000
		40	40

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

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 23

Dari tabel diatas, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,795, hal ini berarti bahwa hubungan antara Stres Kerja (X_1) dengan Kinerja (Y) adalah kuat dan positif.

2) Uji Korelasi Berganda

Untuk melihat hubungan secara simulatan variabel independen yang dalam hal ini adalah Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja, dengan menggunakan SPSS versi 23 hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.56 Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.716	2.391	2.078

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Output Data Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi berganda antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan adalah $R = 0.859$ mempunyai hubungan korelasi yang positif dan sangat kuat. Dengan demikian, jika Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja naik maka Kinerja Karyawan naik dan sebaliknya.

d. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, peneliti menggunakan dua jenis yaitu :

1) Koefisien Determinasi Parsial, terdiri dari :

a) Koefisien Determinasi Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.57 Koefisien Determinasi Motivasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	.575	.563	2.967	2.033

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 23

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0,575. Yang berarti besarnya kontribusi Motivasi terhadap Kinerja para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian sebesar 57,5% sisanya sebesar

42,5% adalah kontribusi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

b) Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.58 Koefisien Determinasi Disiplin Kerja

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.637	.628	2.740	1.778

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 23

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0,637. Yang berarti besarnya kontribusi Disiplin Kerja terhadap para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian sebesar 63,70 % sisanya sebesar 36,30 % adalah kontribusi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

c) Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.59 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.631	.622	2.762	1.756

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 23

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0,631. Yang berarti besarnya kontribusi Lingkungan kerja terhadap Kinerja para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian sebesar 63,10 % sisanya sebesar 36,90 % adalah kontribusi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

2) Koefisien Determinan Berganda

Untuk mengetahui kontribusi secara bersama semua variabel independen yang dalam hal ini adalah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.60 Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.716	2.391	2.078

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : output data pengolahan SPSS 23

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan Adjusted R Square) adalah sebesar 0,716. Yang berarti besarnya kontribusi Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja para pegawai Dinas Pariwisata DKI dan Ekonomi Kreatif pegawai bagian umum dan kepegawaian sebesar 71,6% sisanya sebesar 28,4% (100%-71,6%) adalah kontribusi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian signifikan regresi dengan uji-t. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa pada variabel motivasi diperoleh t_{hitung} yaitu sebesar 2.469 dengan signifikansi 0,018, dengan demikian terlihat bahwa tingkat signifikansi dibawah 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.469 > 2,026$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 yaitu Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga H_a diterima. Dan dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,758 artinya Motivasi mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian signifikan regresi dengan uji-t. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa pada variabel Disiplin Kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2.894 dengan signifikansi 0,037, dengan demikian terlihat bahwa tingkat signifikansi adalah dibawah 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.894 > 2,026$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 yaitu Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga H_a diterima. Dan dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,798 artinya Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap Kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian signifikan regresi dengan uji-t. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2.832 dengan signifikansi 0,008, dengan demikian terlihat bahwa tingkat signifikansi adalah dibawah 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.832 > 2,026$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga H_a diterima. Dan dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh sebesar

0,795 artinya Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap Kinerja karyawan.

4. Motivasi, Disiplin Kerja, dan Stress Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dalam bentuk persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 6.270 + 0.329X_1 + 0.142X_2 + 0.405X_3$. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji ANOVA, didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $33.849 > 2.866$ dengan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil analisa koefisien korelasi untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja dapat diketahui $r = 0,859$ yang artinya hubungan antara Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah sangat kuat dan positif dengan demikian jika motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan naik dan sebaliknya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti menyarankan :

1. Diharapkan pimpinan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta mendorong meningkatkan Motivasi pegawai dengan memberikan penghargaan dan kompensasi terhadap pegawai yang memiliki kinerja baik
2. Diharapkan pimpinan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta mendorong peningkatan Disiplin Kerja pegawai dengan memberikan penghargaan dan sanksi.
3. Pimpinan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta aspek lingkungan kerja yang dinilai rendah oleh responden

DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan	i
Identitas dan Uraian Umum	ii
Daftar isi	iii
Daftar Tabel	iv
Daftar Lampiran	v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Target Luaran Yang Ingin Dicapai	5

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
A.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
A.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Pengertian Motivasi	9
B.1 Bentuk-Bentuk Motivasi	9
B.2 Tujuan Motivasi	10
B.3 Aspek Utama yang Mempengaruhi Motivasi	10
B.4 Teori Motivasi	10
B.5 Dimensi Motivasi Kerja	12
C. Pengertian Disiplin Kerja	13
C.1 Dimensi Disiplin Kerja	13
C.2 Tujuan Disiplin Kerja	14
C.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
D. Pengertian Lingkungan Kerja	16
D.1 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi lingkungan Kerja	16
D.2 Aspek Lingkungan Kerja	19
D.3 Indikator Lingkungan Kerja	19
E. Pengertian Kinerja	21
E.1 Penilaian Kinerja	21
E.1.1 Tujuan Penilaian Kinerja	22
E.2 Dimensi Kinerja	22
E.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	23
F. Kerangka Pemikiran	23
G. Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian dan Waktu Penelitian	25
B. Populasi Penelitian	25
C. Desain Penelitian	25
C.1 Jenis dan Sumber Data	26
C.2 Operasional Variabel	26
C.3 Teknik Pengukuran Data	27

D	Metode Analisis Data.....	28
D1	Analisis Kualitatif	28
D2	Analisis Kuantitatif	28
BAB IV Biaya Dan Jadwal Penelitian		
A.	Anggaran Biaya	35
B.	Jadwal Penelitian	35
BAB V Analisis Dan Pembahasan Hasil Penelitian		
A.	Analisis Kualitatif	36
1.	Variabel Motivasi (X1)	36
2.	Variabel Disiplin Kerja (X2)	42
3.	Variabel Lingkungan Kerja (X3)	49
4.	Variabel Kinerja (Y)	56
B.	Analisis Kuantitatif	62
1.	Uji Instrumen	62
2.	Uji Asumsi Klasik	66
3.	Analisis Data Statistik	71
BAB VI Penutup		
A.	Kesimpulan	79
B.	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA		81
Lampiran 1. Justifikasi Anggaran		
Lampiran 2. Dukungan Sarana dan Prasarana		
Lampiran 3. Bio Data		

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyandi, B. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. UNRI Press, Pekanbaru.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Nawawi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung
- Rivai, Veithzal Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo. Bedjo Siswanto. 2012. “*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Soetjipto, Budi W, *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book. 2009.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Warsono dan Hariyanto. 2012. *Pembelajaran Aktif Teori dan Asesmen*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Mardiana, Gede Eka Putra., Sinarwati, Ni Kadek., dan Atmadja, Anantawikrama Tungga. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Sia) Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Di Kecamatan Susut*. e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Volume: 2 No. 1.

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Penelitian:
“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta” (Studi Kasus Pegawai Bagian Hiburan dan Rekreasi)

2. Tim Peneliti

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Program Studi	Alokasi Waktu (jam/minggu)
1	Peris Hamdanur	Ketua	Manajemen	Manajemen	10 jam / minggu
2	M. Yusuf	Anggota	Akuntansi	Akuntansi	
3	Kasman	Anggota	Manajemen	Manajemen	

3. Objek Penelitian (jenis material yang akan diteliti dan segi penelitian):
Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta khususnya Pegawai bagian Umum dan Kepegawaian.
4. Masa Pelaksanaan
Mulai : Bulan Mei 2020
Berakhir : Bulan Maret 2021
5. Usulan Biaya :
 - Usahid : Rp. 12.000.000
 - Sumber Lain : -
6. Lokasi Penelitian (lab/studio/lapangan)
Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta
7. Temuan yang ditargetkan (penjelasan gejala atau kaidah, metode, teori, produk, atau rekayasa) :
Menemukan pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagian hiburan dan kreasi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Pemerintah Daerah DKI Jakarta
8. Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu (uraikan tidak lebih dari 50 kata, tekankan pada gagasan fundamental dan orisinal yang akan mendukung pengembangan iptek):
Pengantar Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia
9. Jenis Luaran yang menjadi sasaran (tuliskan nama terbitan berkala ilmiah internasional bereputasi, nasional terakreditasi, atau nasional tidak terakreditasi dan tahun rencana publikasi):
Jurnal Manajemen Expose Pasca Sarjana Universitas Sahid Jakarta, rencana publikasi tahun 2021
10. Rencana luaran lainnya yang ditargetkan, tahun rencana perolehan atau penyelesaiannya:
-

Lampiran 1. Justifikasi Anggaran

Tabel.X Justifikasi Anggaran Penelitian

No	Uraian	Satuan	Biaya Satuan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Honorarium (37,5%) Peneliti 3 orang	@ 20 jam	75.000	4.500.000
2	Bahan dan Peralatan 25%) a. Kertas b. Foto Copy c. Internet d. Penjilidan Laporan e. Tinta f. Koordinator Lapangan g. Anggota Lapangan (2)	2 Rim 1000 Lembar @ 3Quota 10 Eksemplar 2 Botol 4 hari @ 4 hari	50.000 300 100.000 50.000 100.000 200.000 100.000	100.000 300.000 300.000 500.000 200.000 800.000 800.000
3	Transport & Kons (27,5%) a. Sewa mobil b. Konsumsi Responden c. Konsumsi Peneliti (3)	@ 4 hari @ 50 bks @ 4 bks	500.000 20.000 25.000	2.000.000 1.000.000 300.000
4	Lain-Lain (10 %) a. Publikasi Seminar b. Partisipasi Seminar c. Biaya tak terduga	1 Jurnal @ 2 orang	250.000 200.000	250.000 400,000 550.000
	Total (1+2+3+4)			12.000.000

Lampiran 2. Dukungan Sarana dan Prasarana

Tabel.Y Dukungan Sarana dan Prasarana

Sarana Prasarana	Disediakan Peneliti	Disediakan Universitas
Komputer	√	√
Printer	√	√
Faximile	-	√
Recorder	√	-
Referensi	√	√

Lampiran 3.

BIODATA

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap	Peris Hamdanur, SE, MM
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki
3	Tempat dan Tanggal Lahir	Pekanbaru, 11 November 1962
4	Jabatan Fungsional	Lektor
5	NIDN	0311116201
6	Mobile	0821-1068-0711
7	E-mail	perishamdanur@yahoo.co.id
8	Mata Kuliah Yang diampu	Pengantar Ekonomi, Teori Ekonomi Mikro/Makro, Ekonomi Manajerial

B. Riwayat Pendidikan

	S1	S2	S3
Perguruan Tinggi	UNAND Padang	UPI "YAI"	-
Bidang Ilmu	Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan (IESP)	Manajemen Pemasaran	-
Tahun Masuk-Lulus	1982-1989	1993-1995	-

C. Pengalaman Pengabdian Pada Masyarakat Dalam 3 Tahun Terakhir.

No.	Tahun	Judul Pengabdian	Sumber Dana	Jumlah (Rp)
-----	-------	------------------	-------------	-------------

1.	2016	Penyuluhan Peran Orang Tua dan Guru Dalam Mensukseskan Pendidikan dan Karakter Anak dari tanggal 9 sampai 11 Desember 2016. Di Dusun Cioray dan Cibuntu Bogor, Jawa Barat.	Bersama	5.500.00
2.	2017	Penyuluhan Peran Serta Masyarakat Dalam Meningkatkan Perekonomian Dengan Melestarikan Budaya Betawi Khususnya Ondel-Ondel di Wilayah RT 01/04 Kelurahan Cempaka Putih Timur Kecamatan Cempaka Putih Jakarta Pusat	Pribadi	4.250.000
3.	2018/19	"Menumbuhkan Minat Berwirausaha dan Mendirikan Usaha Kecil bagi Tukang Ojek Pangkalan di sekitar Stasiun Bojong Gede Kabupaten Bogor, Tahun 2019	Bersama	6.550.000

D. Pengalaman Penulisan Artikel Ilmiah Dalam Jurnal Dalam 3 Tahun Terakhir.

No.	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Volume/Nomor/Tahun	Nama Jurnal
dst				

E. Pengalaman Penulisan Buku Dalam 5 Tahun Terakhir.

No.	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1.	-	-	-	-
2.				
dst				

F. Pengalaman Perolehan HAKI Dalam 3 – 10 Tahun Terakhir

No.	Judul/Tema HAKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1.	-	-	-	-
2.				
dst				

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan **Hibah Penelitian** Dosen Universitas Sahid Jakarta.

Jakarta 03 Agustus 2020

Peris Hamdanur,SE, MM