

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Lamongan  
Kabupaten Lamongan

Assalamualaikum Wr.Wb

Dalam rangka menyelesaikan studi jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Wilayah Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan”**

Semua informasi yang didapatkan ini menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua data yang bapak/Ibu/Saudara (i) sampaikan melalui kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i), saya ucapkan terimakasih.

#### I. PETUNJUK

1. Sebelum memberikan jawaban terhadap beberapa pertanyaan dibawah ini, tulislah terlebih dahulu identitas Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Bacalah setiap butir pertanyaan dengan seksama
3. Berikan tanda (√) pada kolom yang telah disediakan

#### II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden:
2. Usia
  - 20-29 Tahun
  - 30-40 Tahun
  - 41-50 Tahun
  - > 50 Tahun
3. Jenis Kelamin
  - Laki-Laki
  - Perempuan

4. Jabatan . . . . .
5. Pendidikan Terakhir
  - SMA Sederajat                       Sarjana (S1)
  - Diploma (D1, D2, D3)        Magister (S2)

### III. KETERANGAN

#### Kriteria Penilaian

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

#### A. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya datang ke kantor tepat waktu					
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3.	Saya berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor					
4.	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggungjawab saya dengan cepat dan tepat waktu					
5.	Saya bertanggungjawab atas tugas yang saya kerjakan					
6.	Saya selalu berpenampilan rapi saat melakukan pelayanan					
7.	Saya selalu memakai identitas atau tanda pengenal pada saat melakukan pelayanan					

**B. Motivasi**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menerima gaji tepat waktu					
2.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya					
3.	Saya nyaman bekerja di lingkungan yang aman					
4.	Instansi memberikan jaminan kesehatan sesuai peraturan yang berlaku					
5.	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan pegawai lainnya					
6.	Saya selalu memberikan semangat dan dukungan kepada pegawai lainnya					
7.	Pujian dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja					
8.	Dengan pujian membuat saya semakin percaya diri dalam bekerja					
9.	Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
10.	Bagi saya pekerjaan baru adalah tantangan baru yang sangat menyenangkan					

### C. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya memiliki kualitas kerja yang baik dan profesional dalam bekerja					
2.	Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas					
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan					
4.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain					
5.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawab saya dengan cepat dan tepat waktu					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif					
7.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan orang lain					
8.	Saya akan tetap bekerja dengan baik meskipun pimpinan sedang tidak ada					

**LAMPIRAN 2: Tabulasi Data**

No	Pernyataan Disiplin Kerja (X1)							Skor Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	4	5	5	5	5	5	5	34
2	3	5	4	4	5	4	4	29
3	3	4	4	2	3	4	5	25
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	3	3	2	4	2	2	3	19
6	5	4	4	5	4	5	4	31
7	3	3	4	4	4	3	4	25
8	2	2	4	2	4	1	3	18
9	3	5	5	3	5	5	5	31
10	3	2	2	2	3	4	2	18
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	5	5	5	5	5	4	33
13	4	4	4	5	4	4	4	29
14	3	4	4	4	3	4	4	26
15	1	3	2	3	1	2	4	16
16	3	5	4	4	4	5	3	28
17	4	3	3	3	3	3	3	22
18	5	3	4	3	3	3	3	24
19	2	4	2	3	4	4	4	23
20	4	4	5	3	4	3	3	26
21	5	5	5	4	5	3	4	31

22	3	3	2	2	2	3	4	19
23	3	3	2	2	3	2	2	17
24	2	4	3	3	3	3	2	20
25	2	3	1	2	1	3	2	14
26	2	1	3	4	1	5	5	21
27	2	1	2	2	1	1	2	11
28	1	3	2	2	2	1	2	13
29	4	3	4	4	3	3	4	25
30	2	1	2	1	2	1	2	11
31	2	5	4	2	5	1	5	24
32	3	5	4	4	4	4	4	28
33	1	3	2	1	1	1	1	10
34	3	2	1	2	2	3	1	14
35	3	5	3	4	4	3	3	25
36	3	1	1	1	1	3	1	11
37	5	3	4	4	4	4	3	27
38	4	4	3	4	4	4	4	27
39	3	2	3	2	3	3	2	18
40	3	3	4	3	3	3	4	23
41	2	4	3	3	2	3	5	22
42	3	2	3	3	2	2	2	17
43	4	3	4	3	3	3	4	24
44	2	2	4	2	3	2	2	17
45	3	4	5	4	4	3	4	27

46	4	5	5	5	4	5	5	33
47	4	4	5	4	4	4	5	30
48	5	4	3	5	4	4	4	29
49	2	3	5	4	5	5	5	29
50	3	2	2	2	3	2	2	16
51	4	4	3	3	4	3	3	24
52	2	2	3	2	2	3	2	16
53	5	4	5	4	3	4	5	30
54	2	4	3	3	3	3	2	20
55	3	3	3	3	2	2	3	19
56	4	4	2	2	2	2	3	19
57	2	2	1	2	1	3	5	16
58	3	4	1	4	2	5	3	22
59	3	3	1	2	2	2	3	16
60	3	4	2	1	3	2	5	20
61	2	4	1	2	3	5	4	21

No	Pernyataan Motivasi (X2)										Skor Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	39
2	4	5	5	5	3	3	4	4	4	1	38
3	5	3	5	4	5	4	3	2	5	5	41
4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	38
5	5	3	4	5	5	5	3	4	1	3	38
6	2	5	3	4	1	4	4	3	2	5	33
7	4	5	5	3	2	5	4	5	4	3	40
8	3	4	3	2	4	4	3	5	4	2	34
9	2	5	3	4	5	2	4	4	1	4	34
10	3	3	2	4	3	2	3	4	5	5	34
11	4	2	4	5	2	5	4	5	4	5	40
12	3	3	3	4	4	3	5	3	2	1	31
13	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36
14	2	4	5	4	3	3	4	5	5	4	39
15	4	5	3	2	4	4	5	3	1	2	33
16	3	2	3	4	5	4	2	3	5	4	35
17	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	39
18	1	3	3	2	4	3	3	3	3	5	30
19	2	3	5	3	3	2	3	4	3	4	32
20	4	5	3	3	4	5	3	5	4	3	39



21	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	41
22	4	2	3	5	3	2	3	3	4	2	31
23	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	42
24	2	4	3	4	2	3	3	3	2	3	29
25	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	41
26	2	4	4	3	4	4	3	5	5	4	38
27	3	5	3	4	2	4	3	4	4	3	35
28	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	35
29	4	2	3	2	4	3	2	4	3	5	32
30	2	4	3	2	3	2	3	4	4	5	32
31	4	3	2	4	4	3	2	2	4	5	33
32	3	4	2	5	3	2	4	5	4	3	35
33	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	42
34	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34
35	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	40
36	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	35
37	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	37
38	3	2	2	4	3	2	3	4	3	5	31
39	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	44
40	5	5	5	4	2	2	4	5	5	3	40
41	4	5	3	5	3	5	5	3	4	2	39
42	2	3	3	2	4	3	3	2	5	4	31

43	1	5	5	3	4	5	5	5	5	4	42
44	5	4	3	2	4	2	3	2	2	3	30
45	2	2	2	3	3	2	3	5	5	4	31
46	3	4	5	5	2	2	4	5	3	4	37
47	2	2	3	5	5	2	2	3	4	3	31
48	4	2	3	2	4	2	2	3	3	2	27
49	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	30
50	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	25
51	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	26
52	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	31
53	2	2	1	2	4	2	2	1	1	3	20
54	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	21
55	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	21
56	2	4	3	1	2	3	4	3	3	2	27
57	1	3	1	1	3	2	3	1	3	1	19
58	3	3	2	2	4	4	3	2	2	3	28
59	2	4	4	2	3	3	4	4	5	3	34
60	2	2	3	2	1	1	2	3	1	2	19
61	2	2	1	4	1	1	2	1	3	2	19

No	Pernyataan Kinerja Pegawai (Y)								Skor Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	4	4	3	3	4	5	4	4	31
2	4	4	5	4	5	3	4	5	34
3	3	5	5	4	4	5	3	1	30
4	4	3	5	5	5	5	4	3	34
5	4	4	5	4	3	2	1	4	27
6	5	5	2	5	4	5	4	5	35
7	3	3	3	4	4	4	3	3	27
8	5	2	5	3	3	4	1	2	25
9	4	5	4	4	4	3	4	5	33
10	3	3	3	4	5	2	3	3	26
11	4	4	4	3	5	4	4	4	32
12	4	5	4	3	5	5	5	5	36
13	5	5	3	5	4	5	3	5	35
14	3	4	5	4	3	4	4	4	31
15	2	2	2	4	3	3	3	2	21
16	2	4	3	2	2	3	4	4	24
17	4	5	4	3	4	4	4	5	33
18	4	4	4	4	4	3	5	4	32
19	4	3	4	3	4	3	4	3	28
20	5	5	4	5	5	5	3	5	37
21	5	5	5	3	3	5	4	5	35
22	5	3	5	5	5	5	5	3	36

23	3	3	3	5	3	5	2	2	26
24	2	5	2	3	3	2	4	5	26
25	2	3	3	4	3	3	3	3	24
26	4	3	2	3	3	3	4	3	25
27	2	2	2	1	1	2	1	2	13
28	2	2	2	2	2	2	2	2	16
29	3	1	3	1	1	2	3	1	15
30	4	2	4	4	4	3	5	2	28
31	2	4	2	1	1	1	3	4	18
32	4	5	5	4	5	3	4	5	35
33	4	4	4	3	3	4	5	4	31
34	5	4	1	3	5	4	2	3	27
35	3	2	4	5	3	4	4	2	27
36	3	4	3	4	2	2	5	4	27
37	5	4	3	3	3	3	2	4	27
38	4	4	4	5	5	3	5	4	34
39	2	2	2	3	3	4	5	4	25
40	3	4	3	3	3	3	3	2	24
41	3	3	5	5	3	5	4	3	31
42	3	5	2	3	3	2	4	5	27
43	3	4	4	3	3	3	2	4	26
44	3	3	4	5	4	4	5	3	31
45	4	4	2	4	4	4	2	4	28
46	3	2	4	4	3	2	4	2	24

47	4	5	4	5	2	2	4	5	31
48	4	3	3	4	4	3	3	3	27
49	3	3	4	4	4	3	2	3	26
50	3	4	2	4	2	2	3	4	24
51	4	4	5	5	5	2	5	4	34
52	3	2	3	2	3	3	5	2	23
53	3	2	4	2	3	2	2	2	20
54	4	5	4	5	5	2	3	5	33
55	2	2	2	3	3	2	3	2	19
56	3	1	3	2	2	3	3	1	18
57	4	3	4	2	2	2	3	3	23
58	2	1	2	2	2	3	2	1	15
59	4	1	4	3	3	3	3	1	22
60	3	2	3	2	2	4	2	2	20
61	2	2	2	3	3	1	1	2	16

**LAMPIRAN 3 : Karakteristik Responden**

<b>Usia</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	8	13.1	13.1	13.1
	30-40	12	19.7	19.7	32.8
	41-50	27	44.3	44.3	77.0
	> 50	14	23.0	23.0	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	40	65.6	65.6	65.6
	Perempuan	21	34.4	34.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

<b>Jabatan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lurah	7	11.5	11.5	11.5
	Sekretaris	8	13.1	13.1	24.6
	Seksi Pemerintahan	8	13.1	13.1	37.7
	Seksi PPM	8	13.1	13.1	50.8
	Seksi Trantib	8	13.1	13.1	63.9

	Staff	22	36.1	36.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

<b>Pendidikan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	23.0	23.0	23.0
	Diploma (D1, D2, D3)	1	1.6	1.6	24.6
	Sarjana	42	68.9	68.9	93.4
	Magister	4	6.6	6.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	





X1.6	Pearson Correlation	.417**	.460**	.382**	.667**	.454**	1	.500**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.7	Pearson Correlation	.273*	.530**	.519**	.514**	.458**	.500**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
Total_X1	Pearson Correlation	.654**	.766**	.802**	.843**	.828**	.727**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

### Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	7

### Hasil Output SPSS Uji Validitas Motivasi (X2)

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total _X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.164	.362**	.400**	.289*	.320*	.226	.135	.027	.017	.509**
	Sig. (2-tailed)		.207	.004	.001	.024	.012	.080	.298	.835	.899	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.2	Pearson Correlation	.164	1	.418**	.164	-.007	.344**	.645**	.347**	.168	.022	.545**
	Sig. (2-tailed)	.207		.001	.205	.956	.007	.000	.006	.195	.866	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.3	Pearson Correlation	.362**	.418**	1	.411**	.168	.470**	.518**	.569**	.320*	.230	.773**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001		.001	.195	.000	.000	.000	.012	.074	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.4	Pearson Correlation	.400**	.164	.411**	1	.096	.272*	.360**	.365**	.263*	.254*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.001	.205	.001		.464	.034	.004	.004	.040	.049	.000

	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.5	Pearson Correlation	.289*	-.007	.168	.096	1	.302*	.104	-.054	.097	.199	.376*
	Sig. (2-tailed)	.024	.956	.195	.464		.018	.426	.682	.455	.124	.003
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.6	Pearson Correlation	.320*	.344**	.470**	.272*	.302*	1	.459**	.308*	.196	.188	.664*
	Sig. (2-tailed)	.012	.007	.000	.034	.018		.000	.016	.130	.147	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.7	Pearson Correlation	.226	.645**	.518**	.360**	.104	.459**	1	.393**	.138	.044	.648*
	Sig. (2-tailed)	.080	.000	.000	.004	.426	.000		.002	.290	.736	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.8	Pearson Correlation	.135	.347**	.569**	.365**	-.054	.308*	.393**	1	.308*	.289*	.640*
	Sig. (2-tailed)	.298	.006	.000	.004	.682	.016	.002		.016	.024	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.9	Pearson Correlation	.027	.168	.320*	.263*	.097	.196	.138	.308*	1	.283*	.507*

	Sig. (2-tailed)	.835	.195	.012	.040	.455	.130	.290	.016		.027	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.10	Pearson Correlation	.017	.022	.230	.254*	.199	.188	.044	.289*	.283*	1	.454*
	Sig. (2-tailed)	.899	.866	.074	.049	.124	.147	.736	.024	.027		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Total_X2	Pearson Correlation	.509**	.545**	.773**	.637**	.376**	.664**	.648**	.640**	.507**	.454**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

### Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	10



Y.6	Pearson Correlation	.467**	.225	.299*	.383**	.433**	1	.226	.126	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.082	.019	.002	.000		.080	.333	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.7	Pearson Correlation	.166	.274*	.281*	.318*	.328**	.226	1	.366**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.202	.033	.028	.013	.010	.080		.004	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.8	Pearson Correlation	.405**	.858**	.149	.342**	.380**	.126	.366**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.252	.007	.003	.333	.004		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Total_Y	Pearson Correlation	.701**	.731**	.576**	.716**	.766**	.580**	.562**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

### Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	8

## LAMPIRAN 5: Output Uji Asumsi Klasik

### Hasil Output SPSS Uji Normalitas

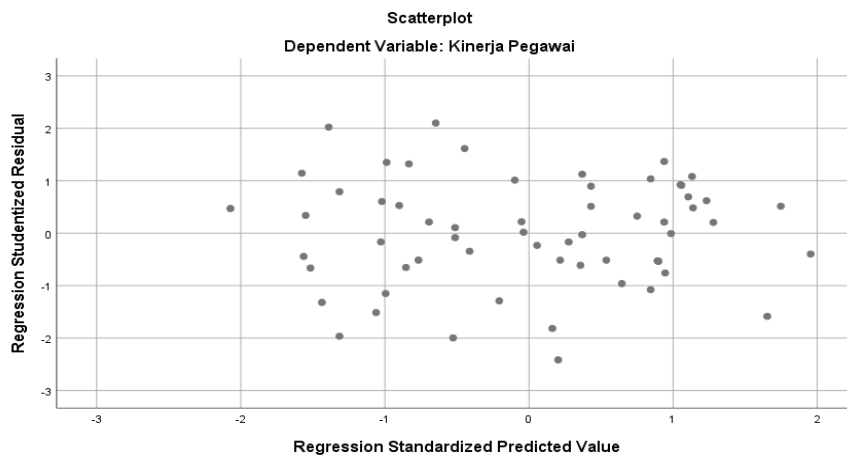
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.19698601
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.040
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

### Hasil Output SPSS Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.357	4.253		2.200	.032		
	Disiplin Kerja	.390	.110	.401	3.534	.001	.993	1.007
	Motivasi	.267	.108	.281	2.473	.016	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Hasil Output SPSS Uji Heteroskedastisitas





## LAMPIRAN 6: Output Uji Hipotesis

### Hasil Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.357	4.253		2.200	.032
	Disiplin Kerja	.390	.110	.401	3.534	.001
	Motivasi	.267	.108	.281	2.473	.016
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

### Hasil Output SPSS Uji Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.357	4.253		2.200	.032
	Disiplin Kerja	.390	.110	.401	3.534	.001
	Motivasi	.267	.108	.281	2.473	.016
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

### Hasil Output SPSS Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564.464	2	282.232	10.101	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1620.520	58	27.940		
	Total	2184.984	60			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja						


### Hasil Output SPSS Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 <sup>a</sup>	.258	.233	5.28583
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

## LAMPIRAN 7: Dokumentasi



## LAMPIRAN 8: Surat Ijin Penelitian



**UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
 Program Studi : Adm. Publik, Adm. Bisnis, Ilmu Komunikasi, Magister Adm. Publik, Doktor Ilmu Adm.  
 Gedung: F101, Jl. Semolowaru 45 Surabaya (60118)  
 Telp. 0315925982, 5931800 psw.150 e-mail : fiap@untag-sby.ac.id

---

Surabaya, 27 Maret 2023


Nomor : 1080/K/FISIP/III/2023  
 Lampiran : 1 (Satu) Berkas Proposal  
 Perihal : Pemohonan Ijin Observasi

Kepada Yth. : Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan  
 Jl. Lamongrejo No.92, Lamongan

Dengan hormat,  
 Sehubungan dengan pemenuhan data sebagai syarat menyelesaikan Skripsi pada Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dengan observasi dan wawancara.  
 Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka bersama ini kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin dan bantuan kepada mahasiswa dibawah ini:

No.	Nama dan NIM	Alamat	No.Tlp
1.	Noekti Dwi Ratna Romadhoni (111900245)	Dusun Moro, RT 002/RW 002, Desa Moronyemplung, Kec. Kembangbahu, Kab. Lamongan	085855920803

Guna melakukan pengambilan data di:  
**"Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan"**  
 Dengan judul Skripsi: **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Wilayah Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan"**  
 Demikian permohonan kami, atas perhatian serta kerjasamanya disampaikan terimakasih.



NPP2015/18/0103

Tembusan:

1. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Lamongan
2. Camat Lamongan
3. Lurah Banjarmendalan
4. Lurah Jetis
5. Lurah Sidoharjo
6. Lurah Sidokumpul
7. Lurah Sukomulyo
8. Lurah Sukorejo
9. Lurah Tiogoanyar
10. Lurah Tumenggungan



**PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Lamongrejo No. 92 Lamongan - Kode Pos 62217  
Telp. (0322) 321706 e-mail : bakesbangpol@lamongankab.go.id  
website : [www.lamongankab.go.id](http://www.lamongankab.go.id)

Lamongan, 8 November 2022

Nomor : 070/fg 3/413.207/2022  
Sifat : Segera  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Perihal : **Pemberitahuan Kebijakan  
Rekomendasi Penelitian.**

Kepada  
Yth. 1. Sdr. Kepala OPD se-Kab. Lamongan  
2. Sdr. Kepala Bagian Setda  
Kab. Lamongan  
3. Sdr. Camat se-Kab. Lamongan  
4. Sdr. Direktur RSUD se-Kab. Lamongan  
5. Sdr. Direktur BUMD se-Kab. Lamongan

Di -

**LAMONGAN**

Menindaklanjuti Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian yang mencabut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian dan Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011.

Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini disampaikan bahwa:

1. Berdasarkan Pasal 6 huruf (c) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian, pelaksanaan penerbitan surat keterangan penelitian dilakukan oleh Bupati/Wali Kota melalui Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten/Kota dan berkoordinasi dengan Badan/Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten/Kota, untuk SKP lingkup daerah kabupaten/kota.
2. Berdasarkan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian, surat keterangan penelitian **dikecualikan** terhadap:
  - a) Penelitian yang dilakukan **dalam rangka tugas akhir pendidikan/sekolah** dari tempat pendidikan/sekolah di dalam negeri; dan
  - b) Penelitian yang dilakukan **instansi pemerintah** yang sumber pendanaan penelitiannya **bersumber dari APBN/APBD**.
3. Berdasarkan **Pasal 5 ayat (2) huruf (a) dan (b)**, disampaikan dengan hormat bahwa peneliti tidak perlu mengurus Rekomendasi Izin Penelitian ke Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan serta dapat langsung menunjukkan Surat Izin Penelitian dari instansi asal (universitas) kepada instansi tujuan (lokasi penelitian) dan memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh instansi lokasi penelitian.

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KABUPATEN LAMONGAN


**Drs. DIANTO HARI WIBOWO, M.IP**

Pembina Tk. I

NIP. 19760410 199412 1 002

## LAMPIRAN 9: Kartu Bimbingan Skripsi

(Tampak Depan)



**UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
 Program Studi ♦ Administrasi Publik ♦ Administrasi Bisnis ♦ Ilmu Komunikasi  
 ♦ Magister Administrasi Publik ♦ Magister Ilmu Komunikasi ♦ Doktor Ilmu Administrasi  
 Gedung F 101 Jl. Semolowaru 45 Surabaya (60118)  
 Telp. 031-5991742, 5931800 psw. 159 email : fisp@untag-sby.ac.id


---

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

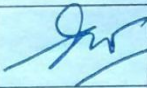


Nama : Noeke Dwi Ratna Romadhoni  
 NBI : 1111900245  
 Program Studi : Administrasi Negara  
 Dosen Pembimbing I : Dr. Djoko Widodo, MS  
 Dosen Pembimbing II : Drs. Adi Soesiantoro, M.Si  
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Wilayah Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan

No	Tanggal	Saran/Perbaikan	Pembimbing	
			Paraf Dospem 1	Paraf Dospem 2
1.	14/2/2023	—		
2.	6/3/2023	1. Tulis (tulis) kembali 2. Hbs disiplin, motivasi dan kembali 3. <del>supaya</del> ?		A
3.	8/3/2023	Susun Instrumen Penelitian	Drs	
4.	15/3/2023	Critical Review - Bisa tulis lampiran.	Drs	
5.	10/2/23	Ok. lanjut ke lampiran		A
6.	22/5/23	Pub. IV hbs Lampiran ke Pub. V } hbs Dapa. 1.		A
7.	24/5/23	Y.a.a. bawalah IV & V. Tambahkan Karakteristik Tik Response	Drs	

(Tampak Belakang)

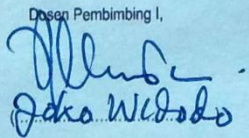


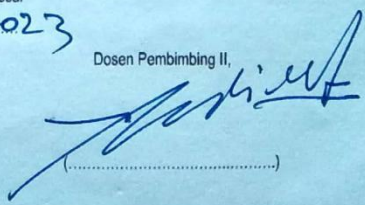
**UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 (UNTAG) SURABAYA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
 Program Studi ♦ Administrasi Publik ♦ Administrasi Bisnis ♦ Ilmu Komunikasi  
 ♦ Magister Administrasi Publik ♦ Magister Ilmu Komunikasi ♦ Doktor Ilmu Administrasi  
 Gedung F 101 Jl. Semolowaru 45 Surabaya (60118)  
 Telp. 031-5991742, 5931800 psw. 159 email : fisip@untag-sby.ac.id

No.	Tanggal	Saran/Perbaikan	Pembimbing	
			Paraf Dospem 1	Paraf Dospem 2
	31/5/23	Aca Siapkes Uasin		
	06/10/27	Sec Bab. I/1.5		

Catatan:  
 1. Kartu Bimbingan dibawa saat bimbingan  
 2. Kartu bimbingan diisi oleh Dosen Pembimbing

Bimbingan dinyatakan telah selesai  
 Tanggal : ..... 6/6 2023 .....

Dosen Pembimbing I,  Doko Widodo

Dosen Pembimbing II,  (.....)

**LAMPIRAN 10: Lembar Revisi**

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

**LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI**

Nama : Noeke Dwi Ratna Romadhoni

NIM : 1111900245

Hari/ Tanggal Ujian : Kamis, 22 Juni 2023

Catatan Perbaikan:

Saya dan Panitia Penguji Disetujui

Surabaya, 3-7-2023  
Persetujuan Dosen Penguji 1 Telah Revisi/Perbaikan, Revisi dari Dosen Penguji 1,

*Joko Widodo*  
Joko Widodo

*Joko Widodo*  
Joko Widodo

Catatan: Bila tidak ada revisi, dosen penguji wajib menuliskan "tidak ada revisi", dan menandatangani di sebelah kanan dan kiri.



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

### LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI

Nama : Noeke Dwi Ratna Romadhoni

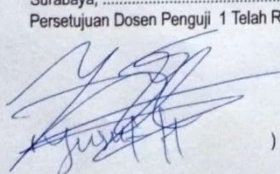
NIM : 1111900245

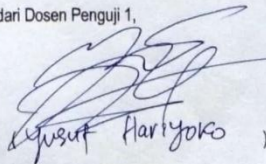
Hari/ Tanggal Ujian : Kamis, 22 Juni 2023

Catatan Perbaikan:

1. Amankan mendeley ke semua literatur
2. Uji instrumen pindah ke bab 3

Surabaya, .....  
Persetujuan Dosen Penguji 1 Telah Revisi/Perbaikan, Revisi dari Dosen Penguji 1,

  
( Agus H )

  
( Yusuf Hartiyoko )

Catatan: Bila tidak ada revisi, dosen penguji wajib menuliskan "tidak ada revisi", dan menandatangani di sebelah kanan dan kiri.

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

### LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI

Nama : Noeke Dwi Ratna Romadhoni

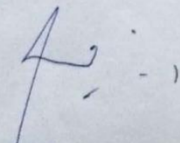
NIM : 1111900245

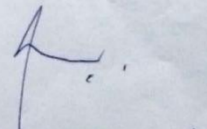
Hari/ Tanggal Ujian : Kamis, 22 Juni 2023

Catatan Perbaikan:

⊕. 4/ Indikator hasil nya dijelaskan contoh 2  
kegiatan 2 yg secara nyata.

Surabaya, .....  
Persetujuan Dosen Penguji 1 Telah Revisi/Perbaikan, Revisi dari Dosen Penguji 1,

(  )  
Dr. Dra. Rachmauwati Haurina, MM

(  )  
Dr. Dra. Rachmauwati Haurina, MM

Catatan: Bila tidak ada revisi, dosen penguji wajib menuliskan "tidak ada revisi", dan menandatangani di sebelah kanan dan kiri.

## LAMPIRAN 11: Jurnal (Artikel)

### 26 PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN DI WILAYAH KECAMATAN LAMONGAN KABUPATEN LAMONGAN

1 Noeke Dwi Ratna Romadhoni

Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[noekcdwi99@gmail.com](mailto:noekcdwi99@gmail.com)

Djoko Widodo

Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[papa.wiedya@gmail.com](mailto:papa.wiedya@gmail.com)

Adi Soesiantoro

Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[adi\\_soesiantoro@untag-sby.ac.id](mailto:adi_soesiantoro@untag-sby.ac.id)

#### ABSTRAK 9

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh perkembangan teknologi dan inovasi. Kualitas dan kompetensi SDM menjadi aset berharga bagi organisasi dalam menjalankan operasionalnya, termasuk dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan. Kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kedisiplinan. Kedisiplinan adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tugas, tanggung jawab, dan nilai-nilai organisasi. Ketika seorang pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, hal tersebut cenderung berdampak positif pada kinerjanya. Kedisiplinan dan motivasi merupakan faktor penting yang perlu ditanamkan dalam sebuah instansi, terutama dalam konteks pelayanan publik. Gabungan antara kedisiplinan yang kuat dan motivasi yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien dalam memberikan pelayanan publik. Penelitian ini dilakukan di Kelurahan di wilayah Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 61 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan wilayah Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan.

**Kata Kunci:** *Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja*

## A. PENDAHULUAN

Dalam era modern yang penuh inovasi dan kemajuan, peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting. SDM memainkan peranan yang sangat krusial dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh perkembangan teknologi dan inovasi. SDM yang memiliki kualitas dan kompetensi yang baik menjadi aset berharga bagi organisasi dalam menjalankan operasionalnya, termasuk dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan. SDM merujuk kepada individu-individu yang bekerja di dalam organisasi dan dianggap sebagai kekayaan intelektual yang membantu mencapai tujuan organisasi. Pegawai adalah salah satu bentuk SDM dalam organisasi pemerintahan. Mereka bukan hanya anggota tim, tetapi juga menjadi penggerak dan penentu dalam menjalankan kegiatan organisasi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan dengan efektif dan efisien, penting untuk memberikan penghargaan kepada semua aspek yang ada dalam diri pegawai. Pegawai pemerintah memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan kontribusi pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kedisiplinan. Kedisiplinan mencakup sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tugas, tanggung jawab, dan nilai-nilai organisasi. Ketika seorang pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, hal tersebut cenderung berdampak positif pada kinerjanya. Kedisiplinan yang tinggi melibatkan aspek-aspek seperti kehadiran yang teratur, penyelesaian tugas tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin akan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan konsisten, menghindari kelambanan atau penundaan, serta bekerja dengan fokus dan tanggung jawab. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sinungan (2003:72), kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang erat dengan kedisiplinan, yang dapat dijelaskan sebagai kepatuhan individu atau kelompok terhadap aturan, norma, etika, dan kaidah yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan memainkan peran penting dalam pelaksanaan tugas pegawai. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mendorong pegawai untuk terus bekerja dengan baik dan efektif, bahkan tanpa adanya pengawasan langsung dari atasan.

Kedisiplinan dan motivasi memiliki peran yang penting dalam sebuah instansi, terutama dalam konteks pelayanan publik. Kombinasi antara kedisiplinan yang kuat dan motivasi yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien dalam memberikan pelayanan publik. Salah satu contoh instansi pemerintah di Indonesia yang bertugas dalam hal tersebut adalah Kantor Kelurahan. Kantor Kelurahan memiliki tanggung jawab dalam melakukan pemriksaan, pengawasan, dan pengendalian terkait pelayanan publik di wilayah kelurahan. Dalam konteks ini, penting bagi Kantor Kelurahan untuk memastikan bahwa pegawai-pegawai mereka memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan yang kuat akan memastikan bahwa tugas-tugas pelayanan publik dilaksanakan dengan efisien dan sesuai dengan protokol yang telah ditetapkan. Tidak hanya itu, motivasi pun juga memiliki keterlibatan penting dalam mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi pelayanan terbaik kepada masyarakat di wilayah Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan terdapat total 8 Kelurahan.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan di Kelurahan wilayah Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan menunjukkan bahwa disiplin kerja di Kantor Kelurahan tersebut masih belum optimal. Salah satu yang menjadi indikatornya adalah masih adanya pegawai yang tidak mengikuti aturan disiplin jam kerja karena beberapa pegawai terlihat masuk kantor setelah jam 07.30 WIB dan pulang sebelum jam 15.30 WIB. Hal ini menunjukkan adanya pelanggaran jam kerja yang telah ditetapkan. Situasi dimana pegawai Kelurahan kurang mendapatkan motivasi dan bimbingan dari Kepala Kelurahan dapat memiliki dampak negatif pada kinerja dan semangat kerja pegawai. Ketika Kepala Kelurahan jarang hadir di kantor dan tidak aktif berpartisipasi dalam rapat atau mengurus pekerjaan lainnya, ini dapat menghambat komunikasi antara pimpinan dan pegawai serta menurunkan semangat kerja pegawai.

Ketidakdisiplinan dan kurangnya motivasi pegawai di Kelurahan di wilayah Kecamatan Lamongan memiliki dampak negatif terhadap kinerja mereka pada saat melaksanakan tugas pokok dan fungsi, yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan permasalahan yang terurai diatas, maka meningkatkan ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Wilayah Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan"**.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin kerja mencakup kesadaran pegawai dalam mengimplementasikan tupoksi yang diamanatkan. Memperbaiki perilaku manusia adalah salah satu langkah strategis dalam mengembangkan kapabilitas organisasi pemerintahan. Hal ini penting karena perilaku manusia berperan sebagai alat utama dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, sehingga mampu menjalankan setiap pekerjaan dengan produktif dan terorganisir. Seperti yang diungkapkan oleh Siswanto (dalam Wahyuningrum, 2008), disiplin kerja mencakup sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Abraham Maslow yang dikutip dalam Mangkunegara (2015:93), motivasi dapat didefinisikan sebagai kecenderungan untuk beraktivitas yang bermula dari dorongan internal dan berakhir dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri tersebut bertujuan untuk memuaskan motivasi yang ada. Dalam pandangan ini, motivasi menjadi daya penggerak yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan kepuasan diri melalui perilaku yang dihasilkan. Di sisi lain, Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2015:93) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia. Motivasi ini menjadi kekuatan yang memacu individu untuk melaksanakan perilaku tertentu guna mencapai tujuan kepuasan diri. Dalam pandangan ini, motivasi menjadi pendorong utama yang mewujudkan perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan individu.

Dalam pandangan Atikah (2019:3), kinerja pegawai diartikan sebagai hasil dari perilaku kerja yang tercermin dalam prestasi kerja mereka, sesuai dengan peran yang mereka miliki dalam organisasi. Dalam konteks ini, kinerja pegawai diukur berdasarkan sejauh mana prestasi kerja mereka tercapai dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pandangan-pandangan tersebut memberikan pemahaman tentang motivasi sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan kepuasan diri

melalui perilaku, serta kinerja pegawai sebagai hasil dari perilaku kerja yang tercermin dalam prestasi kerja mereka.

### **C. METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif seperti yang dijelaskan oleh Sugiono, didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian yang sesuai. Data tersebut kemudian dapat dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian yang diperoleh melalui metode kuantitatif umumnya berupa data atau angket. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan yang berjumlah 61 orang. Sampel dalam penelitian diambil menggunakan teknik sampling jenuh yang mana semua populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah seluruh sampel adalah 61 pegawai.

### **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Uji Instrumen**

##### **a. Uji Validitas**

Alat yang diperuntukkan guna menilai kevalidan kuesioner ialah pengujian validitas. Untuk mencari nilai rtabel yaitu  $(df) = n - 2$ , banyanyak sampel di simbolkan n. riset ini menjelaskan, 61 peserta menjadi bagian dari sampel. rtabel alpha 0,05 untuk sampel 61 responden yaitu:  $(df) = 61 - 2 = 59$ , yaitu 0,2521.

Butir Pernyataan		rhitung	rabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,654	0,2521	Valid
	X1.2	0,766	0,2521	Valid
	X1.3	0,802	0,2521	Valid
	X1.4	0,843	0,2521	Valid
	X1.5	0,828	0,2521	Valid
	X1.6	0,727	0,2521	Valid
	X1.7	0,715	0,2521	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,509	0,2521	Valid
	X2.2	0,545	0,2521	Valid
	X2.3	0,773	0,2521	Valid
	X2.4	0,637	0,2521	Valid
	X2.5	0,376	0,2521	Valid
	X2.6	0,664	0,2521	Valid
	X2.7	0,648	0,2521	Valid
	X2.8	0,640	0,2521	Valid
	X2.9	0,507	0,2521	Valid
	X2.10	0,454	0,2521	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,701	0,2521	Valid
	Y.2	0,731	0,2521	Valid
	Y.3	0,576	0,2521	Valid
	Y.4	0,716	0,2521	Valid
	Y.5	0,766	0,2521	Valid
	Y.6	0,580	0,2521	Valid
	Y.7	0,562	0,2521	Valid
	Y.8	0,702	0,2521	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2023

rhitung tidak kurang dari rabel (0,2521) yang didapatkan dari hasil pengujian ini. Menunjukkan kevalidan yang dihasilkan dapat diambil suatu pengukuran.

#### b. Uji Reliabilitas

Agar menilai keteraturan tanggapan angket mampu dinilai melalui pengujian reliabilitas. Analisis reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien Cronbach Alpha. Reliabelnya hasil dengan syarat 0.6 menjadi nilai acuan tidak mampu dilebihi Cronbach alpha. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai hasilnya:

**Tabel 2**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Minimal Cronbach yang disyaratkan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,880	0,6	Reliabel
Motivasi (X1)	0,773	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,820	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data 2023

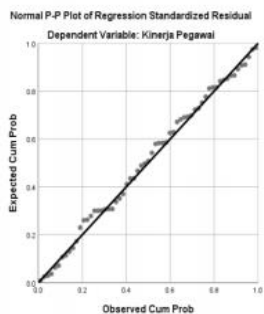
Melihat hasil tersebut menunjukkan seluruhnya reliabel atau mempunyai kehandalan dalam pengukurannya, yang dibuktikan dengan nilai 0.06 tidak lebih besar dari adanya *Cronbach Alpha*.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Untuk menentukan sebaran datanya normal atau tidak, dua metode berikut digunakan dalam penelitian ini:

1. Memanfaatkan grafik P-Plot. Untuk memahami normalitas bilangan residual, perhatikan titik-titik hasil keluaran SPSS. Normalnya persebaran akan mampu ditunjukkan dengan tidak adanya pola yang membentuk titik-titik. Hasilnya mampu dijelaskan pada hasil ini:



**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plot**



Sumber: Hasil Output SPSS 25 2023

Berdasarkan hasil analisis P-Plot dipahami bahwa titik-titik yang tersebar pada garis diagonal menunjukkan suatu jumlah residual dengan berdistribusi normal.

2. *One Sample Kolmogorov Smirnov* menjadi upaya dalam pendekatan ini sebagai acuan 0,05 nialinya harus tidak besar dari adanya sig dapat menjelaskan bahwa sebaran data dalam penelitian adalah normal. *Sample Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat diantaranya :

**Tabel 3**

**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		.0000000
	Std. Deviation	5.19098601
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.040
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>a</sup>

Sumber: Hasil Otput SPSS 25 2023

Nilai signifikansi (Asymp. Sig) = 0,200 diketahui berdasarkan hasil keluaran aktivitas dalam melaksanakan pengujian kali ini. Karena tingkat signifikansi 0,200 melebihi 0,05 menunjukkan persebarannya normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Andanya hubungan pada suatu variabel yang tidak terikat (X) mampu dideteksi dengan adanya multikolinieritas.

**Tabel 4**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.993	1.007
	Motivasi	.993	1.007

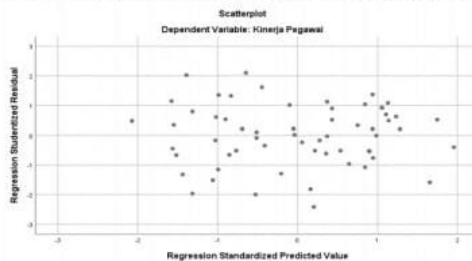
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Otput SPSS 25 2023

Berdasarkan hasil keluaran SPSS, nilai 1,007 tidak lebih kecil dari 10 menjelaskan adanya hasil VIF serta 0,993 melebihi 0,1 yang ada pada tolerance, menjadi tidak adanya gejala multikolinieritas pada hasil yang sudah diuraikan.

c. **Uji Heteroskedastisitas**

Variasi adanya suatu riset ke riset nantinya akan dapat dideteksi dengan menunjukkan pengujian heteroskedastisitas. Heteros yang tidak dapat dideteksi menunjukkan kabaikan dari modelnya. Adapun hasilnya pada gambar yang tertera ialah:



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Output SPSS 25 2023

Persebaran titik-titik yang ada pada 0 serta tidak adanya pola yang terbentuk pada hasilnya menjadi petunjuk hasil bahwa pengujian ini terbebas dari heteroskedastisitasnya.

**3. Uji Hipotesis**

a. **Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel yang bebas tidak kurang dari 1 jumlahnya akan dapat diketahui adanya hubungan terkait terikatnya variabel yang dipakai mampu dideteksi dengan

pengujian ini. Penurunan serta kenaikan variabel bebas nantinya juga akan mampu diberikan dampaknya pada variabel terikat.

**Tabel 5**

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	9,357	4,253
	Disiplin Kerja	,390	,110
	Motivasi	,267	,108

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS 25 2023

Adapun hasilnya pada persamaan ini mampu dijelaskan menjadi berikut ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 9,357 + 0,390 X_1 + 0,267 X_2$$

Berikut merupakan penjelasan mengenai adanya persamaan itu:

1. 9,357 menjadi nilai tetapnya, nilai ini adalah konstanta atau keadaan yang menunjukkan variabel kinerja pegawai sebelum dipengaruhi disiplin kerja (X1) serta Motivasi (X2). Perubahan tidak akan terjadi pada kinerja bila nilai variable bebasnya tidak ada ataupun nol.
  2. Besaran 0,390 menjadi nilai dari b1 menjelaskan terkait setiap disiplin kerja mengalami perubahan yang baik pada naiknya kinerja pegawai senilai 0,390 berarti adanya positif nilai yang dihasilkan variabel bebasnya.
  3. Besaran 0,267 menjadi nilai dari b2 menjelaskan terkait setiap motivasi mengalami perubahan yang baik pada naiknya kinerja pegawai senilai 0,267 berarti adanya positif nilai yang dihasilkan variabel bebasnya.
- b. Uji Parsial (Uji T)**  
Memberikan suatu data yang menunjukkan adanya suatu hubungan yang terjadi diantara variabel bebas yang mampu memberikan dampaknya pada variabel terikat nantinya dapat dideteksi dengan adanya pengujian t diantaranya perlu kriteria ini :

1. Adanya suatu pengaruh yang terjadi bila  $t_{hitung}$  melebihi  $t_{tabel}$ , serta nilai dari signya tidak kurang dari 0.05.
2. Tidak adanya suatu pengaruh yang terjadi bila  $t_{hitung}$  tidak melebihi  $t_{tabel}$ , serta nilai dari signya melebihi 0.05.

Untuk mencari nilai  $t_{tabel}$  menggunakan upaya diantaran ialah:

$$t_{tabel} = t (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 61-2-1) = (0,025 ; 58) = 2,001$$

Mengacu pada hasil rumus tersebut diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,001.

**Tabel 6**

#### Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.200	.032
	Disiplin Kerja	3.534	.001
	Motivasi	2.473	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS 25 2023

Pengujian ini dapat dijelaskan dengan hasil output yang didapatkan diantaranya:

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Terdapat suatu pengaruh yang dihasilkan adanya disiplin kerja pada kinerja karyawan diantaranya ditunjukkan melalui signya (0.001) tidak mampu melebihi adanya 0.05, upaya selanjutnya juga bisa dideteksi dengan memperlihatkan  $t_{hitung}$  (3.534) tidak kurang dari 2.001 sebagai nilai  $t_{tabelnya}$  yang didapatkan

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Terdapat suatu pengaruh yang dihasilkan adanya motivasi pada kinerja karyawan diantaranya ditunjukkan melalui signya (0.016) tidak mampu melebihi adanya 0.05, upaya selanjutnya juga bisa dideteksi dengan memperlihatkan  $t_{hitung}$  (2.473) tidak kurang dari 2.001 sebagai nilai  $t_{tabelnya}$  yang didapatkan.

#### c. Uji Simultan (Uji F)

Dengan bersamaan dampak yang dihasilkan oleh variabel bebas pada terikatnya nanti akan dapat dideteksi dengan melaksanakan pengujian f, namun perlu memperhatikan ketetunya :

1. Adanya suatu pengaruh bersamaan yang terjadi bila  $f_{hitung}$  melebihi  $f_{tabel}$ , serta nilai dari signya tidak kurang dari 0.05.
2. Tidak adanya suatu pengaruh bersamaan yang terjadi bila  $f_{hitung}$  tidak melebihi  $f_{tabel}$ , serta nilai dari signya melebihi 0.05.

Rumus yang dipakai dalam memnetukan f tabel ialah :

$$f_{tabel} = f(k; n-k) = (2 ; 59) = 3,15$$

Berdasarkan hasil rumus tersebut diperoleh nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,15

**3**  
**Tabel 7**

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	10.101	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja			

**Sumber:** Hasil Otput SPSS 25 2023

Terdapat suatu pengaruh yang dihasilkan adanya disiplin kerja serta motivasi pada kinerja karyawan bersamaan diman adanya  $H_0$  yang mengalami penolakan serta penerimaan pada  $H_1$  diantaranya ditunjukkan melalui signya (0.000) tidak mampu melebihi adanya 0.05, upaya selanjutnya juga bisa dideteksi dengan memperlihatkan  $f_{hitung}$  (10.101) tidak kurang dari 3.15 sebagai nilai  $f_{tabelnya}$  yang didapatkan

**d. Uji Koefisien Determinasi**

Dengan bersamaan disiplin serta motivasi akan dapat dideteksi adanya kontribusi yang mampu menghasilkan dampak pada kinerja, melalui adanya penggunaan pengujian determinasi. Hasilnya menunjukkan bahwa :

**7**  
**Tabel 8**

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 <sup>a</sup>	.258	.233	5.28583
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil Otput SPSS 25 2023

Hasil menunjukan sebesar 25.8% akan memberikan dampak pada kinerja yang dihasilkan oleh disiplin serta motivasi dalam memberikan pengaruhnya, namun sisanya yang dapat diberikan pengaruhnya oleh variabel diluar ini ialah sebesar 74.2%.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan. Karena dari hasil uji parsial disiplin kerja mempunyai nilai thitung  $3,534 > t_{tabel} 2,001$  dengan taraf signifikannya  $0,001 < 0,05$ .
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan. Karena dari hasil uji parsial motivasi mempunyai nilai thitung  $2,473 > t_{tabel} 2,001$  dan untuk taraf signifikannya  $0,016 < 0,05$ .
3. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan di wilayah Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan. Karena dari hasil uji simultan disiplin kerja dan motivasi memiliki nilai thitung  $10,101 > f_{tabel} 3,15$  dengan taraf signifikannya  $0,000 < 0,05$ .

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, A., & Nurcaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productiity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047>
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 24– 42.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176- 185) DOI: [Http://Dx.Doi.Org/ DOI: 10.32493/Jmw.V1i3.15117 p-ISSN: 1\(3\), 176–185. https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117](Http://Dx.Doi.Org/ DOI: 10.32493/Jmw.V1i3.15117 p-ISSN: 1(3), 176–185. https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117)

## LAMPIRAN 12: Hasil Uji Turnitin

### Jurnal artikel

#### ORIGINALITY REPORT

<b>20%</b>	<b>18%</b>	<b>11%</b>	<b>8%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

#### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>www.aksiologi.org</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>jurnal.saburai.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>www.journal.unrika.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Sri Wayati Ningsih, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KELURAHAN DI WILAYAH KECAMATAN MANTIKULORE KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2017</b> Publication	<b>1%</b>



7	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	1 %
8	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
9	www.cnbcindonesia.com Internet Source	1 %
10	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1 %
11	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
13	repository.uma.ac.id Internet Source	1 %
14	e-journal.stkipsiliwangi.ac.id Internet Source	<1 %
15	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
16	ijler.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
17	lppmstianusa.com Internet Source	<1 %
18	repository.uinbanten.ac.id	

7	<a href="http://journal.stieamkop.ac.id">journal.stieamkop.ac.id</a> Internet Source	1 %
8	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	1 %
9	<a href="http://www.cnbcindonesia.com">www.cnbcindonesia.com</a> Internet Source	1 %
10	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1 %
11	<a href="http://repositori.stiamak.ac.id">repositori.stiamak.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
13	<a href="http://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://e-journal.stkipsiliwangi.ac.id">e-journal.stkipsiliwangi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id">e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://ijler.umsida.ac.id">ijler.umsida.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://lppmstianusa.com">lppmstianusa.com</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://repository.uinbanten.ac.id">repository.uinbanten.ac.id</a>	

---

19	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id">repository.unmuhjember.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://eprints.uwp.ac.id">eprints.uwp.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://etheses.iainkediri.ac.id">etheses.iainkediri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://journal.laaroiba.ac.id">journal.laaroiba.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://repository.unibos.ac.id">repository.unibos.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://zenodo.org">zenodo.org</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://eprints.uns.ac.id">eprints.uns.ac.id</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
29	<b>M Dana Prihadi, Rana Agustian. "ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<1 %

---

---

**BAGIAN PENYIMPANAN BERKAS REKAM  
MEDIS DENGAN MENGGUNAKAN METODE  
BEBAN KERJA GUNA MENUNJANG  
EFEKTIVITAS KERJA DI RUMAH SAKIT AL-ISLAM  
BANDUNG", Ekono Insentif, 2020**

Publication

---

<b>30</b>	<b>e-journal.sari-mutiara.ac.id</b> Internet Source	<1 %
<b>31</b>	<b>media.neliti.com</b> Internet Source	<1 %
<b>32</b>	<b>repository.stieipwija.ac.id</b> Internet Source	<1 %
<b>33</b>	<b>Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham.</b> <b>"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN</b> <b>KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal</b> <b>Online Program Studi Pendidikan Ekonomi,</b> <b>2020</b> Publication	<1 %
<b>34</b>	<b>repository.um-palembang.ac.id</b> Internet Source	<1 %

## LAMPIRAN 13 : LoA Artikel



COMMUNITY OF RESEARCH LABORATORY SURABAYA  
DEPARTEMEN PENERBITAN  
**PRAJA Observer: JURNAL PENELITIAN ADMINISTRASI PUBLIK**  
e-ISSN: 2797-0469, Jl. Nginden Intan Timur XV. No. 11 Surabaya, Indonesia  
<https://www.aksiologi.org/index.php/praja/index>; e-mail: [prajajurnal@gmail.com](mailto:prajajurnal@gmail.com)



**PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik**  
**3/05/2023/#1136**  
**L.o.A**  
**15/06/2023**

Kepada  
**NOEKE DWI RATNA ROMADHONI**  
[noekedwi99@gmail.com](mailto:noekedwi99@gmail.com);  
**DJOKO WIDODO**  
[papa.wiedya@gmail.com](mailto:papa.wiedya@gmail.com);  
**ADI SOESANTORO**  
[adi\\_soesianoro@untag-sby.ac.id](mailto:adi_soesianoro@untag-sby.ac.id);

Di  
Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,

### **INDONESIA**

Sehubungan dengan naskah artikel ilmiah yang saudara kirimkan ke redaksi jurnal PRAJA Observer, maka dengan ini redaksi informasikan bahwa naskah anda telah diproses untuk publikasi di Jurnal PRAJA Observer. Redaksi sangat mengapresiasi kontribusi naskah anda ke jurnal PRAJA Observer. Dan redaksi telah mengambil keputusan mengenai pengajuan naskah berjudul: **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN DI WILAYAH KECAMATAN LAMONGAN KABUPATEN LAMONGAN**, yang diterbitkan pada bulan September Tahun 2023; Volume 3, No. 05 (2023).

Dengan keputusan redaksi adalah: "DITERIMA"

Hormat kami,

---

Editor in Chief,  
**Kusnan**  
PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik  
<https://aksiologi.org/index.php/praja/index>