

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT KOTA (DPRK) SUBULUSSALAM**

TESIS

OLEH

**TIO HARRY PRATAMA
NPM. 191801066**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/11/23

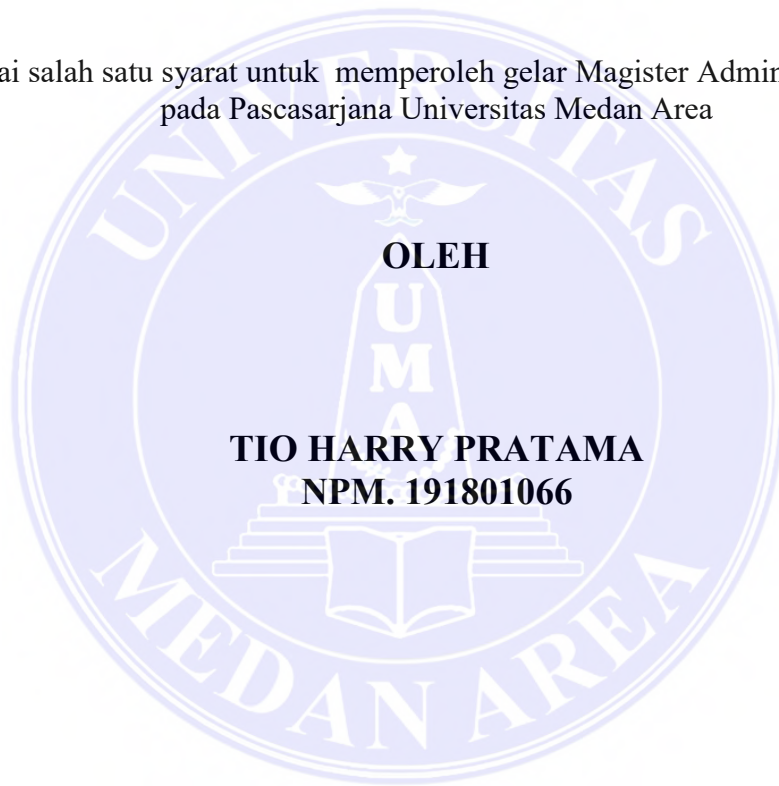
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/11/23

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT KOTA (DPRK) SUBULUSSALAM**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH

**TIO HARRY PRATAMA
NPM. 191801066**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/11/23

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Subulussalam

Nama : Tio Harry Pratama

NPM : 191801066

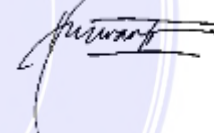
MENYETUJUI

Pembimbing I



Dr. Amir Purba, MA

Pembimbing II



Dr. Heri Kusmanto, MA

**Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik**



Dr. Bali Hartono, M.Si

Direktur



Prof. Dr. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada 28 Agustus 2023

Nama : Tio Harry Pratama

NPM : 191801066



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Prof. Dr. Badaruddin, M.Si
Sekretaris : Dr. Budi Hartono, M.Si
Pembimbing I : Dr. Amir Purba, MA
Pembimbing II : Dr. Heri Kusmanto, MA
Penguji Tamu : Dr. Syafruddin Ritonga, MAP

PERNYATAAN

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



Medan, Agustus 2023

Tio Harry Pratama
NIM. 191801066

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tio Harry Pratama
NPM : 191801066
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusiveRoyalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Subulussalam

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

**Dibuat di Medan
Pada tanggal :
Yang menyatakan**


Tio Harry Pratama

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT KOTA (DPRK) SUBULUSSALAM

Nama : Tio Harry Pratama
NPM : 191801066
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Amir Purba, MA
Pembimbing II : Dr. Heri Kusmanto, MA

Satu-satunya unsur penilaian kinerja yang mengalami kenaikan pada tahun 2020 adalah orientasi pelayanan, yang berarti bahwa tingkat pelayanan terhadap publik semakin baik. Tetapi nilai unsur kinerja lainnya terutama unsur disiplin pada tahun 2020 justru mengalami penurunan dibanding tahun 2019. Disamping itu, rata-rata nilai kinerja juga jauh lebih rendah dibanding SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Sekretariat DPRK Subulussalam. Hipotesis yang diajukan adalah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat DPRK Subulussalam. Variabel yang diteliti terdiri dari disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data dengan cara daftar pertanyaan. Metode analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat DPRK Subulussalam. Semakin baik disiplin kerja pegawai maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat DPRK Subulussalam. Semakin baik motivasi yang diberikan maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat DPRK Subulussalam. Variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi sebesar 95,00 %, sedangkan sisanya 5,00 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti komunikasi, kepemimpinan dan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini. Direkomendasikan bahwa instansi perlu memperbaiki disiplin kerja dengan cara membuat kebijakan yang dapat meningkatkan kehadiran pegawai secara tepat waktu serta memberikan sanksi dengan dasar pertimbangan yang lebih matang. Instansi perlu memperbaiki motivasi dengan cara perlu memperhatikan kebutuhan sosial ekonomi pegawai ASN dan menghargai pekerjaan yang berhasil dengan memberikan bonus kerja (*reward*) yang sesuai dengan prestasi kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja ASN

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF THE STATE CIVIL APPARATUS IN THE SECRETARIAT CITY COUNCIL OF PEOPLE'S REPRESENTATION (DPRK) SUBULUSSALAM

Name : Tio Harry Pratama
NPM : 191801066
Study Program : Master of Public Administration
Supervisor I : Dr. Amir Purba, MA
Supervisor II : Dr. Heri Kusmanto, MA

The only element of performance appraisal that has increased in 2020 is service orientation, which means that the level of service to the public is getting better. However, the value of other performance elements, especially the discipline element, in 2020 actually decreased compared to 2019. Besides that, the average performance value was also much lower than the SKP (Employee Performance Target) that was set. This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on the performance of ASN at the Secretariat of DPRK Subulussalam. The hypothesis proposed is that work discipline and work motivation have a significant effect on the performance of ASN at the DPRK Subulussalam Secretariat. The variables studied consisted of work discipline and work motivation as independent variables and performance as the dependent variable. The method of collecting data is by means of a list of questions. Method of data analysis using multiple linear regression method. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on the performance of the ASN Secretariat of DPRK Subulussalam. The better the employee's work discipline, the higher the performance. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of the ASN Secretariat of DPRK Subulussalam. The better the motivation given, the higher the employee's performance. The variables of work discipline and work motivation together have a significant effect on the performance of the ASN Secretariat of DPRK Subulussalam. Variations in employee performance can be explained by work discipline and motivation of 95.00%, while the remaining 5.00% is explained by other factors, such as communication, leadership and other factors that are not explained in this research model. It is recommended that agencies need to improve work discipline by making policies that can increase employee attendance on time and provide sanctions on the basis of more mature considerations. Agencies need to improve motivation by paying attention to the socio-economic needs of ASN employees and rewarding successful work by providing work bonuses (rewards) that are in accordance with work performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, ASN Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti mengucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan berkat kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Subulussalam”.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dalam proses pengerjaan Tesis ini, peneliti telah mendapat bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa materil, motivasi, spiritual, informasi maupun dari segi administrasi. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K. MS, selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Budi Hartono, MSi selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Amir Purba, MA selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

5. Bapak Dr. Heri Kusmanto, MA selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Kepada Bapak Abdurrahmansyah, SE, MM selaku Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Kota Subulussalam yang telah bersedia memberikan izin penelitian dan memberikan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tesis ini.
7. Kepada istri dan anakku, yang selalu memberikan semangat dan dorongan dalam menyelesaikan studi dan tesis ini.

Penulis sangat menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat konstruktif dari para pembaca demi penyempurnaannya. Semoga tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi pemerintah.

Medan, Agustus 2023

Penulis



Tio Harry Pratama

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kerangka Teori.....	13
2.1.1. Kinerja.....	13
2.1.2. Disiplin Kerja.....	21
2.1.3. Motivasi Kerja.....	29
2.2. Penelitian Terdahulu	43
2.3. Kerangka Konsep	47
2.4. Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	51
3.2. Bentuk Penelitian	51
3.3. Populasi dan Sampel	51

3.4. Definisi Konsep dan Definisi Operasional.....	53
3.5. Jenis dan Sumber Data Penelitian	55
3.6. Metode Pengumpulan Data Penelitian	55
3.7. Teknik Analisis Data	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	62
4.1.1. Sejarah Kota Subulussalam.....	62
4.1.2. Visi dan Misi Pemerintah Kota Subulussalam.....	62
4.1.3. Profil Sekretariat DPRK Subulussalam	65
4.2. Pembahasan	74
4.2.1. Analisis Deskriptif	74
4.2.2. Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya	88
4.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda	94
4.2.4. Uji Hipotesis.....	95
4.2.5. Pembahasan Hasil Penelitian	97
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	
5.1. Kesimpulan	102
5.2. Rekomendasi	103
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi ataupun instansi pada umumnya mempunyai harapan agar pegawainya mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi, yang berarti pelaksanaan pekerjaan berhasil dengan baik. Pimpinan organisasi akan selalu menuntut pegawai untuk dapat mencapai standar atau bahkan mampu melampaui standar hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi, karena pada dasarnya kinerja organisasi secara keseluruhan adalah kumpulan dari pencapaian kinerja semua pegawai. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi tergantung kinerja yang baik dari Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya ASN sebagai pelaksana kebijakan pemerintah.

Pada Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Ayat (2) dinyatakan bahwa: “Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.” Kemudian pada pasal 11 dinyatakan bahwa: “Pegawai ASN bertugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.” Dalam hal ini ASN mempunyai peranan

yang sangat penting karena berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Dapat dikatakan bahwa ASN merupakan ujung tombak pemerintahan di segala bidang atau fungsi pemerintahan, yang meliputi tiga fungsi utama, yaitu pembangunan (*development function*), fungsi perlindungan (*protection function*), dan fungsi pelayanan masyarakat (*public service function*), sehingga pemerintahan harus ditunjang dengan ASN yang berkualitas dan berkinerja tinggi.

Kinerja merupakan seperangkat ukuran mengenai seberapa baik suatu pekerjaan dapat dilakukan jika dibandingkan dengan standar penilaian yang telah ditetapkan. Pegawai dinyatakan mempunyai kinerja yang tinggi jika hasil kerjanya minimal sesuai dengan standar hasil kerja, atau mampu melampaui standar hasil kerja. Penilaian terhadap kinerja tersebut lazim dilakukan secara periodik dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana perkembangan kemampuan pegawai dan juga sebagai dasar pertimbangan untuk membuat berbagai kebijakan sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada organisasi. Dengan melakukan penilaian kinerja secara periodik maka manajemen akan segera mengetahui bagaimana perkembangan tingkat kinerja pegawai. Jika ternyata hasil penilaian menunjukkan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan maka manajemen akan berupaya meningkatkannya dengan mengelola berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disamping itu, pada dasarnya setiap instansi akan selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja pegawainya pada setiap waktu. Pada dasarnya terdapat banyak faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi yang dibahas dalam penelitian ini dibatasi pada faktor motivasi dan disiplin.

Menurut Mangkunegara (2013:184) kinerja merupakan suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Dalam hubungan dengan pengawasan. Sebagaimana yang bahwa pengawasan akan membantu dan mendorong para pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sekaligus sebagai fungsi kontrol bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ASN tersebut diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja.

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi ataupun instansi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam instansi bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pegawai dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kurangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu organisasi hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat kerja dan disiplin kerja pegawai, maka pendidikan, keahlian dan

teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan sesuatu yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah saat seorang pegawai mampu menjalankan sebuah organisasi. Walaupun seorang pegawai memiliki gelar yang tinggi sekalipun, apabila mereka tidak berdisiplin dalam bekerja maka tujuan instansi tersebut tidak akan tercapai.

Aparatur Sipil Negara menjunjung tinggi kesetiaan terhadap Pancasila, UUD RI 1945 dan pemerintah. ASN dalam kesetiaan terhadap negara, mewujudkannya melalui peningkatan pelayanan terhadap masyarakat. Namun dalam penerapannya sikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas, belum terlaksana secara maksimal, sehingga dalam upaya peningkatan kinerja, pemerintah dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 menegaskan tentang disiplin ASN yang memuat secara jelas tentang kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh semua ASN, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada ASN yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina ASN yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Kenyataan yang terjadi meskipun pemerintah telah menegaskan peraturan disiplin ASN, masih sering terlihat adanya aparatur pemerintah (ASN) yang belum dengan sungguh-sungguh melaksanakan kewajiban-kewajiban yang sudah ditetapkan, serta masih adanya ketidakpatuhan atau pelanggaran terhadap larangan yang ditetapkan dalam peraturan disiplin ASN tersebut. Undang-Undang

No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 20 dan 21, menyatakan bahwa:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas.
3. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Kedisiplinan PNS juga merupakan bagian dari tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban moderen, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945.

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas pegawai saja, melainkan kewajiban para pemimpin dalam organisasi yang juga harus menyadari bahwa memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina

pegawai, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada pegawai di harapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Sejalan dengan prinsip pemerintah yang berlandaskan konsep *good governance* dan produktif dalam semua ruang lingkup tanggung jawab kerja maka disadari sepenuhnya bahwa instansi pemerintahan, hanya akan dapat melaksanakan seluruh aktivitas organisasi apabila ditunjang dengan keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan intelektual yang handal sehingga akan memiliki kemampuan dan produktifitas kerja yang optimal, sebab sebagai salah satu komponen sumber daya, manusia merupakan komponen yang paling utama atau vital dalam semua pelaksanaan kegiatan organisasi sebagai motor penggerak yang merencanakan serta melaksanakan program yang ditetapkan. Dalam organisasi terutama organisasi pemerintahan, sudah bukan rahasia lagi bahwa organisasi pemerintahan sering dikecam oleh publik akibat rendahnya kinerja yang dihasilkan setiap periode pelaksanaan tugas, dalam ruang lingkup internal organisasi terutama menyangkut kinerja dipengaruhi oleh faktor pengawasan dan disiplin kerja sebagai fungsi kontrol pimpinan terhadap pelaksanaan tanggung jawab kerja bawahan termasuk aspek evaluasi capaian kerja.

Indikator utama kinerja pegawai adalah kualitas hasil kerja dan kecepatan penyelesaian pekerjaan. Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum dan Keuangan, pegawai Kantor Sekretariat DPRK Subulussalam dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawab pekerjaannya masih sering terlambat sehingga pekerjaan sering tertumpuk bahkan terkadang penggunaan waktu kerja yang belum efisien dan efektif, dimana pada saat jam masuk kantor, masih ada pegawai yang terlambat datang, bahkan terkadang pula pegawai berada di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung, pegawai sering pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Akibat dari semuanya ini maka pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan pegawai kurang bersemangat menyelesaikan pekerjaannya karena terjadinya ketidaksesuaian penilaian kinerja yang dilakukan instansi sehingga semangat kerja menurun. Adapun rekapitulasi absensi ASN Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Subulussalam pada bulan Januari – Desember tahun 2021 sebagai berikut.

Tabel 1.1. Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Subulussalam Rekapitulasi Absensi Karyawan Bulan Januari – Desember 2020

Bulan	X	St	Sc	I	Ct	Tlb	Pc	Ket	Jumlah
Jan	-	2	-	7	-	10	8	-	27
Feb	5	-	11	-	7	12	-	-	35
Mar	3	7	8	2	12	4	2	-	38
Apr	6	-	12	-	6	18	-	-	42
Mei	-	3	-	9	-	12	9	-	33
Juni	6	-	12	-	6	18	-	-	42
Juli	6	3	9	9	5	6	8	-	46
Agst	3	7	8	2	12	4	2	-	38
Sep	6	-	12	-	6	18	-	-	42
Okt	-	3	-	8	-	12	9	-	32
Nov	4	4	3	0	10	13	5	-	39
Des	-	2	12	9	12	11	2	-	48

Sumber: Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Subulussalam (2021)

Keterangan: X: tidak hadir tanpa keterangan, St: Sakit tanpa keterangan, Sc: Sakit dengan surat keterangan dokter (rawat inap), I: Izin, Ct: Cuti, Tlb: Terlambat, Pc: Pulang cepat, Ket: Kerangan.

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa terdapat peningkatan tingkat absensi pegawai dari bulan Januari sampai Desember 2020. Peningkatkan tingkat absensi

dari 27 orang pada bulan Januari menjadi 48 orang pada bulan Desember dari 155 orang pegawai. Hal ini menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan hanya bersifat terpaksa saja. Disamping itu pegawai tidak mengutamakan penyelesaian pekerjaan dan tidak terlalu takut dengan adanya sanksi atau hukuman atas ketidakdisiplinan. Ini menunjukkan disiplin pegawai relatif rendah.

Pengamatan dan informasi yang juga penulis peroleh adalah kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja seperti, main game pada waktu jam kerja ngobrol hal-hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan, masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja, seperti menggunakan printer di bidang-bidang lain sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Faktor motivasi kerja juga cukup dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagian besar dari kinerja pegawai justru dipengaruhi oleh dorongan yang timbul dari dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dibanding dorongan yang dipaksakan dari luar dirinya (Handoko, 2010:114). Keadaan tersebut disebabkan bahwa yang dimaksud dengan dorongan untuk bekerja adalah timbulnya kebutuhan-kebutuhan hidup terhadap berbagai hal, yang hanya dapat dipenuhi dengan melakukan pekerjaan secara berhasil. Manajemen dapat menggunakan harapan-harapan pemenuhan kebutuhan hidup sebagai alat motivasi agar pegawai secara aktif meningkatkan hasil-hasil yang dapat dicapai pada setiap waktu.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan diketahui bahwa kinerja pegawai pada instansi tergolong rendah, terlihat dari hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar hasil yang ditetapkan. Pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan

secara tepat waktu, dan kualitas hasil kerjanya tidak memenuhi kualitas standar. Instansi tersebut telah berupaya agar pegawainya dapat menunjukkan kinerja yang baik sehingga dapat diandalkan untuk menciptakan keunggulan bagi instansi. Upaya yang dilakukan instansi adalah memberikan pemahaman kepada pegawai atas pentingnya disiplin kerja dengan mematuhi segala peraturan kerja yang ditetapkan. Organisasi juga menerapkan berbagai jenis motivasi yang bertujuan agar pegawai lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS. Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. Prestasi kerja PNS akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu: SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS, dan perilaku kerja, yaitu: setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun unsur-unsur penilaian kinerja ASN Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota (DPRK) Subulussalam adalah mengenai kepribadian pegawai, yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Nilai capaian SKP dinyatakan dengan angka dan sebutan, yaitu 91 - ke atas dinyatakan sangat baik, 76 – 90 dinyatakan baik, 61 – 75 dinyatakan cukup, 51 – 60 dinyatakan kurang dan 50 - ke bawah dinyatakan buruk. Hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada Tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2. Nilai Kinerja Pegawai ASN Kantor Sekretariat DPRK Subulussalam

Unsur penilaian kinerja	Tahun 2019	Tahun 2020	Perbandingan
Orientasi pelayanan	82,58	83,24	Naik
Integritas	82,26	81,39	Turun
Komitmen	82,33	81,59	Turun
Disiplin	82,28	79,49	Turun
Kerjasama	82,53	81,53	Turun
Rata-rata	82,40	81,65	Turun
SKP	91,77	83,24	-

Sumber: Kantor Sekretariat DPRK Subulussalam

Tabel 1.2 memperlihatkan bahwa satu-satunya unsur penilaian kinerja yang mengalami kenaikan pada tahun 2020 adalah orientasi pelayanan, yang berarti bahwa tingkat pelayanan terhadap publik semakin baik. Tetapi nilai unsur kinerja lainnya terutama unsur disiplin pada tahun 2020 justru mengalami penurunan dibanding tahun 2019. Disamping itu, rata-rata nilai kinerja juga jauh lebih rendah dibanding SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja ASN Kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam masih tergolong rendah.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Subulussalam”**.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kota Subulussalam?

2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kota Subulussalam?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kota Subulussalam?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kota Subulussalam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kota Subulussalam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kota Subulussalam.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- a. Dapat memperluas dan memperkaya wawasan ilmiah, khususnya dalam Ilmu Administrasi Publik yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja.
- b. Sebagai bahan informasi bagi calon peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama.

b. Manfaat Praktis

- a. Kegunaan praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam terutama yang menyangkut dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja ASN.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kota Subulussalam.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Bagi orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia pada umumnya sependapat bahwa kinerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pegawai. Pentingnya kinerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu: kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Menurut Suprianto (2010:12) bahwa “Kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang pegawai pada suatu periode tertentu”. Bagi pegawai prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan prestasi kerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi prestasi kerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan promosi.

Defenisi ini mengartikan kinerja merupakan hasil kerja yang dinilai dengan membandingkan standar yang sudah ditetapkan sehingga terlihat apakah prestasi pegawai tersebut sudah baik atau belum baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:82), “Kinerja merupakan seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”. Definisi ini

mengartikan pegawai dapat mengetahui keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan membandingkan target hasil yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Selanjutnya menurut Adoir (2010:64), “Kinerja adalah perasaan yang membawa seseorang pada kesuksesan, penyelesaian pekerjaan, pemecahan masalah dan keberhasilan yang ada”. Berdasarkan defenisi ini, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja itu merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan, pemecahan masalah pada suatu periode yang dapat menimbulkan perasaan.

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan. Dan jika dalam pendelegasian tugas uraian pekerjaannya tidak tepat, apalagi tidak lengkap, wewenang dan tanggung jawab kabur akan berakibat pada prestasi kerja yang kurang memuaskan. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang pegawai dapat diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja pegawai.

Menurut Handoko (2010:135), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai”. Kegiatan ini memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:77) penilaian prestasi kerja terdiri dari “proses-proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja pada pegawai”. Sedangkan Wursanto (2011:38) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat yang berwenang”. Hasibuan (2016:105) juga mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dalam bekerja serta waktu”.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi perilaku, hasil kerja dan kedisiplinan yang digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang pegawai dan apakah dia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang. Melaksanakan penilaian prestasi kerja ditentukan standar kerja sebagai pedoman dalam menentukan pegawai yang berprestasi.

2.1.1.2. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja pada pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai.

Menurut Rivai (2012:68) beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan pegawai.
2. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja.
3. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu mengambil keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.
4. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
5. Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
6. Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
7. Ketidakkuratan informasi. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia.
8. Evaluasi proses *staffing*. Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

9. Menjamin kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

Menurut Hasibuan (2016:122) mengungkapkan beberapa tujuan dan kegunaan dari penilaian prestasi pegawai sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.

9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*jobdescription*).

2.1.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam menjamin keberhasilan usaha serta peningkatan prestasi kerja, para pimpinan organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Handoko (2010:135), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: a. Tingkat pendidikan, b. Keterampilan, c. Disiplin, d. Motivasi, e. Gizi dan kesehatan, f. Tingkat penghasilan, g. Jaminan sosial, h. Lingkungan dan iklim kerja, i. Hubungan industrial, j. Teknologi, k. Sarana produksi, l. Manajemen dan m. Kesempatan berprestasi.

Faktor-faktor di atas merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Semakin tinggi keberadaan dari faktor-faktor tersebut maka pegawai semakin semangat bekerja dan terdorong untuk berprestasi, sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sule dan Saefullah (2012:235) bahwa kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu: 1) motivasi (*motivation*), yaitu yang terkait dengan keinginan

untuk melakukan pekerjaan; 2) kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan; dan 3) lingkungan pekerjaan (*the work environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2011:34) yang menjadi indikator kinerja adalah:

1. Ketepatan waktu penyelesaian

Pegawai harus mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan organisasi. Jika pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu maka pegawai memiliki kinerja yang baik.

2. Kualitas hasil kerja

Pegawai harus mampu memberikan kualitas hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi agar dapat memberikan keuntungan bagi organisasi. Jika pegawai menghasilkan kualitas yang baik maka pegawai sudah bisa dikatakan memiliki kinerja yang baik.

3. Usaha mengatasi kesulitan (masalah) dalam pekerjaan

Pegawai dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila bisa memberikan inisiatif atau jalan keluar dari setiap permasalahan di dalam organisasi jika diminta oleh pemimpin atau atasan.

4. Kerjasama

Pegawai harus mampu bekerjasama dengan semua orang di dalam organisasi baik dengan sesama pegawai ataupun atasan di dalam bekerja maupun mencari solusi dari setiap permasalahan yang ada di dalam organisasi atau organisasi. Jika sudah mampu bekerjasama dengan baik maka pegawai bisa dikatakan memiliki kinerja yang baik.

5. Kejujuran pegawai melaksanakan pekerjaan

Pegawai yang baik harus memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi atau instansinya di dalam mengerjakan setiap tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Maka pekerjaanpun akan diselesaikan dengan baik sehingga kinerjapun meningkat.

Menurut Robbins (2010:260), indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu :

1. Kualitas : Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas : Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu : Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas : Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian : Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Berdasarkan uraian tentang kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seberapa baik pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya jika dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik dari pegawai sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Pada umumnya orang mendengar perkataan disiplin kerja, mereka cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit atau bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luar dari pada hukuman.

Menurut Sastrohasiwoyo (2012:25) bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat

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

Definisi ini mengartikan disiplin dapat tercipta apabila pegawai dapat menyesuaikan sikap, tingkah laku dan perbuatan terhadap tata tertib atau peraturan-peraturan organisasi, baik lisan dan ataupun tulisan. Tujuan diadakannya peraturan atau tata tertib itu bukanlah semata-mata untuk menghukum para pegawai, melainkan sebagai titik tolak untuk pelaksanaan kegiatan sehari-hari yang apabila diikuti dan dipatuhi dengan baik akan memberikan manfaat yang besar yaitu tercapainya hasil kerja yang diharapkan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:193), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dari definisi ini terdapat dua kata yang perlu dipahami yaitu kesadaran dan kesediaan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan atau sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap tingkah laku dan peraturan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis ataupun tidak tertulis. Dari rumusan ini dinyatakan bahwa kedisiplinan pegawai merupakan kepatuhan dan ketaatan seseorang pegawai terhadap segala peraturan yang dibuat oleh organisasi. Walaupun disiplin adalah suatu bentuk hukuman, tetapi si pelaksana disiplin tidak selalu memandang disiplin itu sebagai sesuatu yang tidak disukai, karena

kadangkala disiplin itu membuat seseorang lebih menghayati pekerjaannya dibanding dengan yang lain.

Adanya sanksi atau hukuman terhadap pegawai yang melanggar peraturan diorganisasi bukanlah merupakan tujuan organisasi, tetapi peraturan yang dibuat merupakan suatu usaha dalam menegakkan disiplin kerja menuju peningkatan prestasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Walaupun demikian organisasi perlu mendesain program pendisiplinan pegawai melalui beberapa tindakan baik positif maupun negatif. Yang positif adalah dengan memberikan nasehat untuk kebaikan dimasa yang akan datang. Sedangkan cara yang negatif antara lain dengan: a. Teguran lisan, b. Teguran tertulis, c. Hilangnya hak-hak istimewa, d. Denda, e. Pemberhentian sementara, f. Penurunan pangkat dan g. Pemecatan.

Urutan tindakan pendisiplinan ini disusun berdasarkan tingkat kekerasannya. Yang perlu diperhatikan disini adalah bahwa tindakan pemecatan sering menimbulkan perselisihan.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dengan ukuran yang lazim digunakan untuk menilai tingkat disiplin. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:193) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah: “1. Kemangkiran, 2. Keterlambatan, 3. Pembangkangan, dan 4. Penghentian kegiatan yang tidak sah atau pemogokan”. Untuk jelasnya dapat diuraikan berikut:

1. Kemangkiran

Mangkir berarti tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas. Tetapi apapun alasan kemangkiran dapat menjadi pertanda bahwa pegawai kurang disiplin dalam arti tidak mengutamakan pekerjaan sebagai hal yang lebih penting. Terdapat banyak urusan di luar kerja yang menyebabkan kemangkiran, atau hubungan yang kurang baik antara atasan dengan bawahan sehingga terjadi kemangkiran kerja.

Cara terbaik untuk mengendalikan kemangkiran ialah melalui sistem pengendalian yang sehat, dan contoh disiplin diri manajemen itu sendiri. Kelemahan manajemen dalam menegakkan peraturan mempunyai akibat yang tidak menyenangkan pada sikap pegawai dan berpengaruh negatif atas kehadiran, namun jika peraturan atas kemangkiran diterapkan secara ketat dan penyelia memenuhi tanggung jawabnya sebagai sorang pelaksana disiplin yang adil dan konsekuen, angka kemangkiran dalam skala besar tidak akan terjadi.

2. Keterlambatan

Terlambat berarti jam masuk kerja lebih lama dari yang telah ditetapkan. Angka keterlambatan yang tinggi mungkin dikarenakan pengawasan yang jelek, kurang motivasi, syarat-syarat kerja yang jelek, atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang menjenuhkan dan berulang-ulang. Namun keterlambatan (terutama jika diikuti oleh angka kemangkiran yang tinggi) hampir selalu menjadi tanda kepemimpinan acuh tak acuh. Penyelia secara sederhana menolak timbulnya rasa khawatir jika para pegawai melaporkan keterlambatan beberapa menit. Praktis setiap organisasi mempunyai peraturan yang menekankan ketepatan waktu bagi

pegawai (termasuk para manajer). Tetapi amat sedikit yang dilakukan untuk menegakkan peraturan semacam ini, terutama jika pegawai yang terlambat ketinggalan beberapa menit saja dari jam permulaan kerja.

Kenyataannya para manajer dan penyelia sendiri tidak selalu memberi contoh yang baik dalam masalah ketepatan waktu. Jam pencatat waktu dapat menawarkan pencegah dalam otomatis terhadap keterlambatan, dimana mereka diminta supaya para pegawai mencatat diri sebelum mulai bekerja, atau dipotong sebagian gajinya atas waktu kerja yang hilang. Tetapi kerugian keuangan semacam ini mungkin tidak terlalu banyak jika pegawai selalu hampir tepat pada waktu dan kekawaatiran penyelia atas keterlambatan pegawai dapat ditekan lebih kecil lagi.

Bagaimana pun juga keterlambatan pegawai tidak harus berarti bahwa pegawai tidak puas dengan pekerjaan atau dengan pimpinan mereka. Keterlambatan mungkin mengungkapkan bahwa manajer sendiri harus dipersalahkan, karena tidak menekankan para anggotanya menjalankan kegiatannya dengan rapi.

3. Pembangkangan

Pembangkangan barang kali merupakan tantangan paling serius terhadap disiplin manajemen yang dihadapi penyelia. Inilah tantangan langsung dari provokatif terhadap penguasa. Biasanya pembangkangan terbatas pada satu orang atau beberapa pegawai.

Kebanyakan organisasi mempunyai peraturan yang secara jelas menyatakan bahwa pembangkangan, seperti menolak mentaati perintah-perintah

yang beralasan dari seorang atasan, mungkin sebab pemecat langsung. Bagaimana pun juga, pembangkangan oleh seorang pegawai harus diperlakukan menurut baik buruknya seorang pegawai, dan penyelia harus memutuskan apa yang harus dilakukan sehubungan dengan hal itu dengan pertimbangan yang tenang dan hati-hati.

4. Penghentian kegiatan yang tidak sah (mogok kerja)

Penghentian kegiatan seperti mogok dengan duduk dan memperlambat pekerjaan biasanya dilakukan sebagai pembangkangan terhadap keputusan manajemen yang berpengaruh terhadap pegawai dalam jumlah banyak. Mogok kerja sudah termasuk perselisihan dalam skala luas dengan melibatkan massa. Umumnya, kejadian seperti ini sudah harus melibatkan pihak luar sebagai mediator seperti serikat buruh ataupun pemerintah.

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2013:33), faktor-faktor disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan pada organisasi.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam pengambilan keputusan.
5. Tidak adanya pengawasan pimpinan.
6. Tidak adanya perhatian kepada pegawai.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.2.3. Indikator Disiplin

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2016:194) sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Pekerjaan di dalam suatu organisasi mempunyai tujuan yang jelas, yang telah direncanakan untuk dilaksanakan oleh pegawai. Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai agar dapat bekerja dengan disiplin dan bersungguh-sungguh. Apabila pekerjaan itu diluar kemampuan pegawai, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai menjadi rendah.

2. Teladan pemimpin

Pimpinan merupakan teladan dan panutan bagi para bawahannya, sehingga teladan pemimpin menentukan disiplin dari pegawainya. Karena pemimpin harus memberi contoh yang baik agar dapat diteladani oleh bawahannya yaitu melalui kejujuran, keadilan, kedisiplinan, adanya kesesuaian kata dengan perbuatannya.

3. Balas jasa

Gaji yang merupakan balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukan pegawai mempengaruhi disiplin pegawai. Balas jasa harus disesuaikan dengan beban kerja yang dikenakan kepada pegawai, karena pegawai dapat menjadi tidak disiplin apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan disebabkan tidak sesuainya balas jasa dengan beban kerja yang diberikan kepadanya.

4. Keadilan

Ego dan sifat manusia yang merasa dirinya penting meminta agar diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan demikian keadilan merupakan dasar terciptanya disiplin dilingkungan organisasi. Dalam hal ini pimpinan adil dan bijaksana dalam memberikan balas jasa atau hukuman.

5. Pengawasan melekat

Pegawai dapat menjadi disiplin karena pimpinan ikut mengawasi jalannya roda organisasi. Pimpinan melakukan pengawasan dalam hal perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya, sehingga pegawai merasa pimpinan selalu memperhatikan mereka.

6. Sanksi hukuman

Pegawai yang melakukan pelanggaran akan diberikan sanksi hukum, sehingga pegawai akan merasa takut dalam melakukan pelanggaran peraturan organisasi. Berat/ringannya sanksi hukum yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai, sehingga sanksi hukum yang diberikan harus disesuaikan berdasarkan pertimbangan yang logis.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi memotivasi kedisiplinan yang baik. Hubungan yang harmonis antara pegawai menciptakan kerjasama didalam menyelesaikan pekerjaan sehingga prestasi kerja meningkat, karena pegawai akan disiplin dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tentang disiplin kerja maka dapat disimpulkan disiplin merupakan kesadaran dari pegawai yang ditunjukkan melalui sikap

menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dari rumusan ini dapat dinyatakan indikator dari disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau organisasi bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Liang Gie (dalam Samsudin, 2010:281), “Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu”.

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2015:110), “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi”.

Gray (dalam Hamali, 2018:130), mendefinisikan “Motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.

Newstrom (dalam Wibowo, 2015:110), “Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu”.

Mathis dan Jackson (dalam Wilson, 2012:312), mengatakan bahwa “Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan”.

Robbins (2010:322) menyatakan “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan”.

Ernest J. Mc Cormick (dalam Mangkunegara, 2013:94), mengemukakan bahwa “Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Dari pengertian motivasi yang dijelaskan oleh para pakar, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang memiliki komponen dan dalam dan komponen luar, dimana

komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang dan komponen dari luar ialah tujuan yang hendak dicapai.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi Kerja

Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan loyalitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2012:17) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

Sedangkan tujuan motivasi menurut Saydam dalam Kadarisman (2013:291) adalah sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan organisasi

Dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.

2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja

Persoalan-persoalan manusia (pegawai) hanya dapat diselesaikan oleh manusia pula, dengan menggunakan data dan alat-alat kemanusiaan. Kondisi mental atau psikis pegawai, amat besar pengaruhnya untuk produktivitas kerja.

3. Meningkatkan disiplin kerja

Disiplin kerja pegawai dapat ditumbuhkan karena motivasi yang diberikan organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut. Dengan demikian, pimpinan organisasi sebelum memberikan motivasi kepada pegawainya, harus terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif pegawai sehingga mau bekerja dengan baik. Apa yang mendorongnya supaya pegawai bersedia memberikan waktunya, tenaganya dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi yang menjadi tepat kerjanya.

4. Meningkatkan prestasi kerja

Biasanya keinginan untuk berprestasi akan menjadi dambaan yang dapat mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

5. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Seorang pegawai yang bekerja dalam organisasi pada sewaktu-waktu ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab

tersebut bukan saja atas hasil pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Dapat dikemukakan bahwa tidak ada pegawai yang senang bekerja ditempat kerja yang membosankan, meresahkan, serta yang membahayakan kondisi jiwa. Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawainya.

7. Menumbuhkan loyalitas pegawai

Dapat dikemukakan bila motivasi lemah maka loyalitas juga akan merosot. Oleh sebab itu, para pegawai yang mempunyai motivasi tinggi, juga akan mempunyai loyalitas tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, pemberian motivasi kerja kepada para pegawai adalah untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan. Jika tujuan dan manfaat dari motivasi telah tercapai oleh pegawai maka bisa dikatakan bahwa organisasi semakin dekat dengan keberhasilan organisasi.

2.1.3.3. Teori Motivasi

Sebenarnya banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli manajemen, seperti teori A.H. Maslow, Douglas Mc. Gregor, Frederich Herzberg atau David Mc. Qelland. Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang amat positif di bidang manajemen organisasi adalah teori “Hierarki Kebutuhan” yang dikemukakan Abraham Maslow.

Menurut Maslow (dalam Samsudin, 2010:283), “Setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang

paling mendasar sampai tingkatan yang paling tinggi”. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Dalam suatu organisasi atau instansi, kebutuhan-kebutuhan tersebut diterjemahkan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis dasar, seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.
2. Kebutuhan akan rasa aman, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas dan keamanan alat yang dipergunakan.
3. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
4. Kebutuhan untuk dihargai, seperti pemberian penghargaan dan mengakui hasil kerja individu.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

Mengingat setiap individu dalam organisasi berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi organisasi untuk

melihat kebutuhan dan harapan pegawainya, bakat dan keterampilan yang dimilikinya, dan rencana pegawai tersebut pada masa mendatang. Jika organisasi dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih mudah untuk menempatkan pegawai pada posisi yang paling tepat sehingga ia akan semakin termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan pegawai tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan organisasi dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal tersebut bukan merupakan perkara yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang bersungguh-sungguh dari manajemen.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2015:116), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras dapat memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai seorang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji,

namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

6. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan organisasi yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai.

7. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi organisasi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan

membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja dengan keras dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para pegawainya.

8. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para pegawai, dan selalu menghadapi pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat dengan para pegawai ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para pegawai, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai.

9. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu organisasi saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila organisasi dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan

akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan organisasi bila jaminan karir ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

10. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu organisasi. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

11. Peraturan yang fleksibel

Bagi organisasi besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara pegawai dengan organisasi, termasuk hak dan kewajiban para pegawai, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak organisasi besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam

memberikan kompensasi kepada pegawainya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam organisasi itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada pegawai, sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Handoko (2010:225), secara garis besar faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

- 1). Motivasi positif. Motivasi positif adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan penghargaan.
- 2) Motivasi negatif. Motivasi negatif ialah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang dilakukan adalah lewat ketakutan-ketakutan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai. Pegawai termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh faktor dalam diri pegawai itu sendiri dan faktor dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

2.1.3.5. Indikator Motivasi

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Indikator motivasi menurut Ranupandojo dan Husnan (2010:210) adalah:

1. Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji. Gaji jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi pegawai. Meskipun demikian sebenarnya pegawai bisa dimotivasi dengan alat motivasi yang lain.
2. Tunjangan dan jenis penerimaan pegawai. Tunjangan pegawai bertujuan untuk memenuhi dan meningkatkan kesejahteraan keluarga.
3. Penghargaan. Pegawai senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Berdiam diri saja tidak cukup, terutama pekerjaan yang diselesaikan dengan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek mendapat teguran.
4. Kompensasi peningkatan kemampuan. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.
5. Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan pegawai. Pegawai yang melakukan kesalahan dalam tugasnya akan mendapat teguran dan hukuman. Teguran disini termasuk juga peringatan yang diberikan oleh atasan. Teguran dari atasan menurut cara penyampaiannya dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu teguran secara lisan dan teguran tertulis. Teguran ini adalah bentuk motivasi negatif yang paling lunak. Apabila teguran yang berkali-kali tidak juga merubah keadaan, maka tindakan berikutnya ialah dengan menjatuhkan hukuman.

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2013:111) adalah sebagai berikut:

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.

6. Ketekunan bekerja

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

7. Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan wujud oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Dalam hal pengukuran motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul>Nama	Alat Analisis	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di PTPN II (Persero) Tanjung Morawa Maruli Sitanggang (2014)	Regresi Linier Berganda	Secara parsial kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman dan tingkat pendidikan yang tinggi menyebabkan kinerja semakin meningkat. secara simultan variabel motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Persamaannya adalah variabel yang diteliti motivasi, disiplin kerja dan kinerja. Perbedaannya adalah penelitian sekarang tidak mengikutsertakan variabel kemampuan kerja.
2	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi	Regresi Linier Berganda	Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan	Persamaannya adalah variabel yang diteliti adalah motivasi dan kinerja.

	terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Stella Maris Makassar Minar (2013)		kerja yang baik diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan kinerja yang maksimal	Perbedaannya adalah tidak mengikutsertakan variabel kemampuan kerja.
3	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Prabasari dan Netra (2014)	Regresi Linier Berganda	Variabel motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaannya adalah variabel yang diteliti adalah motivasi, disiplin kerja dan kinerja. Perbedaannya dengan penelitian sekarang tidak mengikutsertakan variabel budaya organisasi
4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Sempurna Baru Setiawan (2016)	Regresi Linier Berganda	Secara parsial disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaannya adalah variabel yang diteliti adalah motivasi, disiplin kerja dan kinerja. Perbedaannya dengan penelitian sekarang peneliti meneliti kinerja ASN di instansi sedangkan penelitian terdahulu kinerja karyawan perusahaan
5	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Sekretariat	Regresi Linier Berganda	Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat. Selain itu Disiplin dan	Persamaannya adalah variabel yang diteliti adalah motivasi, disiplin kerja dan kinerja. Perbedaannya dengan penelitian sekarang tempat penelitian di Sekretariat DPRK

	DPRD Kabupaten Langkat Muhammad Angga Syahputra (2019)		Motivasi berpengaruh signifikan secara serempak (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat.	Subulussalam sedangkan penelitian terdahulu di Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat
6	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat Hasanuddin Haruna (2019)	Regresi Linier Berganda	Variabel motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat.	Persamaannya adalah variabel yang diteliti adalah motivasi, disiplin kerja dan kinerja. Perbedaannya dengan penelitian sekarang tempat penelitian di Sekretariat DPRK Subulussalam sedangkan penelitian terdahulu di Sekretariat DPRD Sulawesi Barat

Penelitian terdahulu Maruli Sitanggang (2014) dengan judul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di PTPN II (Persero) Tanjung Morawa, memiliki kelebihan yaitu peneliti menguji tiga variabel bebas yaitu motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja, sedangkan penelitian sekarang hanya meneliti dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, tetapi variabel terikatnya adalah sama yaitu variabel kinerja. Sedangkan kekurangannya adalah dari segi judul yang menyebutkan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu menunjukkan seperti banyak variabel yang akan diteliti, seharusnya cukup membuat judul dengan menyebutkan variabel bebas yang ditelitinya.

Penelitian terdahulu Minar (2013) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Stella Maris Makassar, memiliki perbedaan dengan yang dilakukan penelitian sekarang dimana penelitian terdahulu meneliti variabel bebas kemampuan kerja dan motivasi sedangkan penelitian sekarang variabel disiplin kerja dan motivasi, sedangkan variabel terikatnya adalah sama yaitu variabel kinerja. Ini berarti menunjukkan kekurangan dipenelitian sekarang yang tidak dapat membandingkan hasil penelitiannya nanti untuk melihat pengaruh secara serempak dengan penelitian terdahulu karena memiliki perbedaan variabel bebas yang diteliti.

Penelitian terdahulu Prabasari dan Netra (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, terdapat perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu meneliti tiga variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi, sedangkan penelitian sekarang hanya dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah sama yaitu variabel kinerja. Dengan demikian terdapat kelebihan dari penelitian terdahulu tersebut dengan menambahkan variabel budaya organisasi maka akan terlihat pengaruh secara bersama-sama antara ketiga variabel dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu Setiawan (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Sempurna Baru, menunjukkan persamaan variabel bebas dan terikat yang diteliti dalam penelitian sekarang, yang menjadi perbedaannya adalah lokus penelitian dimana penelitian

sekarang melakukan penelitian di Kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam. Penelitian terdahulu meneliti kinerja karyawan sedangkan penelitian sekarang meneliti kinerja pegawai ASN.

Penelitian terdahulu Muhammad Angga Syahputra (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat, menunjukkan persamaan variabel bebas dan terikat yang diteliti dalam penelitian sekarang, dan lokus penelitian dimana penelitian sekarang melakukan penelitian di Kantor Sekretariat DPRD Kota Subulussalam sedangkan yang terdahulu di Lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat. Demikian juga dengan penelitian Hasanuddin Haruna (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat, yang juga meneliti di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian terdapat kesamaan judul dan lokus penelitian yaitu sama di kantor Sekretariat DPRD. Kinerja ASN penting untuk diteliti terutama mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai dan motivasi yang mendorong agar kinerja ASN tersebut meningkat. Dari segi peningkatan kinerja ASN akan sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai seperti tingkat kehadiran pegawai, dimana pegawai yang tidak disiplin akan berakibat pada pemotongan gaji dari tunjangan tambahan penghasilan pegawai tersebut.

2.3. Kerangka Konsep

2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2016:193) bahwa “Disiplin diartikan sebagai sikap mental untuk mematuhi berbagai peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan”.

Tingkat disiplin dapat dilihat dari tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Setiap pegawai memiliki tujuan dan kemampuan dalam bekerja sehingga pegawai akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan adanya hubungan kemanusiaan maka tingkat kerjasama antara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga semakin tinggi. Teladan kepemimpinan yang dimiliki pemimpin maka kejujuran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan lebih terpacu karena ada yang menjadi panutannya. Balas jasa yang diberikan perusahaan mendorong pegawai untuk menghasilkan kualitas kerja yang sudah ditetapkan. Keadilan merupakan dasar terciptanya disiplin dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya. Pengawasan melekat yang diberikan mendorong pegawai untuk memberikan kualitas hasil kerja yang baik. Sanksi hukuman yang berat atau ringan diberikan sesuai dengan pertimbangan logis.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

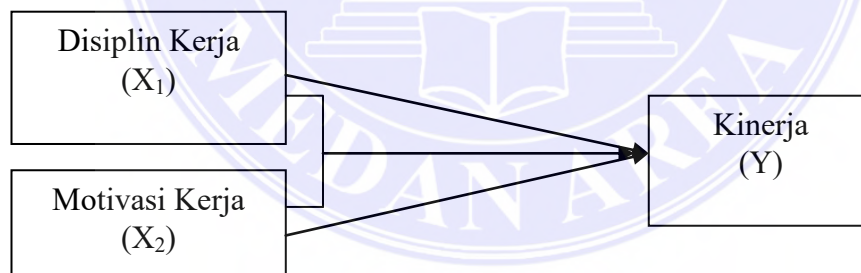
Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Motivasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal. Teori motivasi dapat digolongkan menjadi dua yaitu teori kepuasan atau *content theory* dan *process theory*. Motivasi eksternal dapat bersumber dari organisasi, sehingga menjadi tugas manager untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan adanya suatu motivasi. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi, oleh sebab itu individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung mempunyai prestasi yang tinggi. Dalam era globalisasi yang penuh dengan

persaingan yang ketat, setiap organisasi sebaiknya memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya disiplin kerja dan motivasi yang tinggi dan pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2013:69) bahwa “Sebagai dasar untuk mengevaluasi metode kerja maka dibutuhkan suatu pengawasan untuk memperoleh kinerja yang efektif dan efisien”.

Untuk lebih jelasnya kerangka konsep penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Kerangka Konsep

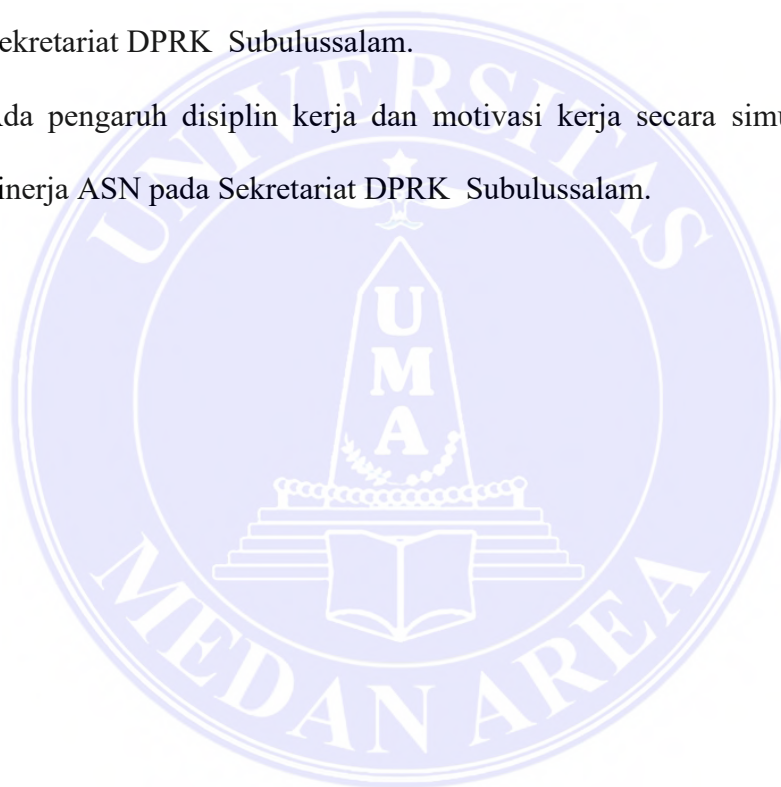
2.4. Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Nazir (2011:151) menyatakan bahwa, hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu

kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Sekretariat DPRK Subulussalam.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Sekretariat DPRK Subulussalam.
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat DPRK Subulussalam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPR Kota Subulussalam, berkedudukan di Jl. Teuku Umar, Kelurahan Tangga Besi, Kecamatan Simpang Kiri, Kota Subulussalam. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September 2021 sampai Mei 2022.

3.2. Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Tujuan penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif adalah agar penulis dapat menggambarkan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRK Subulussalam.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN 22 orang dan tenaga bakti 133 orang yang ada pada Kantor Sekretariat DPRK Subulussalam sehingga total berjumlah 155 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Arikunto (2010:109) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Di mana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi yang diketahui

e = Standar error

Standar error ditentukan sebesar 5 %. Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{155}{1 + 155(0,05)^2}$$

$$n = \frac{155}{1 + 0,3875} = 112 \text{ orang}$$

Maka jumlah sampel yang diteliti adalah 112 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana, yaitu metode pengambilan sampel di mana semua populasi mempunyai peluang yang sama untuk digunakan sebagai sampel.

3.4. Definisi Konsep dan Definisi Operasional

3.4.1. Definsi Konsep

Definisi konsep adalah definisi yang telah menjadi teori. Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian atau obyek yang diteliti. Adapun definisi konsep dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.
2. Motivasi kerja adalah hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.
3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

3.4.2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, yang menjadi definisi operasional dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Independen dan Dependen	Skala
Disiplin Kerja (X₁)	Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	Likert
Motivasi Kerja (X₂)	Hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis dan Jackson, 2012)	1. Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji 2. Tunjangan 3. Penghargaan 4. Kompensasi peningkatan kemampuan 5. Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan pegawai	Likert
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Riani, 2010)	1. Ketepatan waktu penyelesaian 2. Kualitas hasil kerja 3. Inisiatif mengatasi Kesulitan 4. Kerjasama 5. Jujur	Likert

Sumber: Diolah Penulis, 2021.

Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Ordinal, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi

seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel–variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban adalah sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS), = 3, Tidak Setuju (TS) = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

3.5. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.5.1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer, yaitu data yang didapat dari sumber pertama hasil pengisian kuesioner yang dilakukan peneliti.

3.5.2. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh oleh penulis berasal dari pegawai ASN sebagai responden pada Kantor Sekretariat DPRK Subulussalam berupa jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

3.6. Metode Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian dilakukan dengan metode penelitian kepustakaan (*Library Research*). Penelitian kepustakaan ini bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam material yang terdapat dipergustakaan, seperti: buku-buku, majalah, dokumen, catatan, dokumen, catatan dan kisah-kisah sejarah dan lain sebagainya.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, adalah :

1. Wawancara (*Interview*)

yaitu melakukan proses tanya jawab ataupun melakukan komunikasi langsung dengan beberapa pegawai untuk memperoleh informasi atau keterangan, yaitu Kepala Setda Kota Subulussalam dan Asisten Bidang Pemerintahan.

2. Kuesioner

yaitu dengan memberikan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada beberapa responden untuk dijawab, sehingga dalam hasil pengumpulan tanggapan dan pendapat mereka, dapat ditarik suatu kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapi.

3. Observasi

Observasi, yaitu dengan cara meninjau langsung ke instansi untuk memperoleh data yang sebenarnya.

3.7. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara deskriptif dan regresi linier berganda.

1. Metode analisis deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah metode analisis dengan cara mengumpulkan, menguraikan, mengklasifikasikan, serta menginterpretasikan data yang diperoleh, sehingga memberikan keterangan jelas dan akhirnya menarik kesimpulan yang umum mengenai masalah yang dihadapi.

2. Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 23.0 for Windows*.

Adapun persamaan regresinya, adalah:

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

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Variabel Disiplin Kerja

X₂ = Variabel Motivasi Kerja

b₁₋₂ = Koefisien Regresi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

e = Galat

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel apabila $r_{hitung} > 0,3$.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 .

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni uji normalitas, uji heterosdastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan, dengan cara:

- 1) Melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi

normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.

- 2) Melihat histogram yang membandingkan data sesungguhnya dengan distribusi normal.
- 3) Kriteria Uji Normalitas:
 - Apabila $p\text{-value} (P_v) < \alpha (0,05)$ artinya data tidak berdistribusi normal.
 - Apabila $p\text{-value} (P_v) > \alpha (0,05)$ artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada scatterplot yang dihasilkan dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

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

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear diantara variabel bebas dalam model regresi. Variabel bebas tidak menunjukkan gejala multikolinearitas hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 5 ($VIF < 5$).

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji-t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat hipotesisnya, adalah:

$H_0: b = 0$, Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja), hipotesis alternatifnya adalah:

$H_1 : b \neq 0$ Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja).

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Simultan

Uji-F merupakan uji serentak untuk mengetahui variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_0=(b_0=b_1=b_2=0)$, Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja).

$H_1 = (b_0 \neq b_1 \neq b_2 \neq 0)$ Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\% \text{ (Sarwono, 2012:72)}$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

r^2 = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika $0 \leq R^2 \leq 1$, maka ada pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika R^2 semakin mendekati satu maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang kecil. Pengujian determinasi dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Software SPSS 23.0 for Windows*.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat DPRK Subulussalam. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar $5,797 > 1,982$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, semakin baik disiplin kerja pegawai maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Koefisien regresi diperoleh sebesar 0,119, artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja sebesar 0,119 (11,90 %) terhadap kinerja ASN. Indikator disiplin kerja yang sudah baik adalah teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan, sedangkan indikator yang masih lemah adalah tujuan dan kemampuan, dan sanksi hukuman.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat DPRK Subulussalam. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar $3,445 > 1,982$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, semakin baik motivasi yang diberikan maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Koefisien regresi diperoleh sebesar 0,851, artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja sebesar 0,851 (85,10 %) terhadap kinerja ASN. Indikator motivasi kerja yang sudah baik adalah penghargaan, kompensasi peningkatan kemampuan,

pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan pegawai, sedangkan indikator yang masih lemah adalah imbalan yang diterima dalam bentuk gaji dan tunjangan.

3. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat DPRK Subulussalam, nilai F_{hitung} sebesar $1052,815 > F_{tabel}$ sebesar 3,08. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,950, artinya 95,00 % faktor disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja, sedangkan sisanya 5,00 % lagi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini, seperti komunikasi, kepemimpinan dan faktor-faktor lainnya.

5.2. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan agar:

1. Instansi perlu memperbaiki disiplin kerja dengan cara membuat kebijakan yang dapat meningkatkan kehadiran pegawai secara tepat waktu serta memberikan sanksi dengan dasar pertimbangan yang lebih matang.
2. Instansi perlu memperbaiki motivasi dengan cara perlu memperhatikan kebutuhan sosial ekonomi pegawai ASN dan menghargai pekerjaan yang berhasil dengan memberikan bonus kerja (*reward*) yang sesuai dengan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adoir, John. 2010. *Kepemimpinan yang Efektif*. Semarang: Dahara Prize.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf Arif. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haruna, Hasanuddin. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat*. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol 1 No 1 2019.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Minar, Ruslan. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Stella Maris Makassar*, Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.I, No:1 (20-21) Desember 2013.
- Noor, Suhendly. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Prabasari, I Gusti Ayu Maya dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XI No 1, April 2014 ISSN 0216-6854.
- Rachman, Arifin Abdul. 2011. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan*. Jakarta: Agusmidah.
- Ranupandojo, Heidjarachman dan Suad Husnan. 2010. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.

- Rivai. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sastrohasiwoyo, Siswanto B. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Sinar Baru.
- Setiawan. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, Nomor 4 Juli 2016.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitanggang, Maruli. 2014. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di PTPN II (Persero) Tanjung Morawa*. Jurnal Manajemen Vol 2. Nomor 3 Mei 2014.
- Situmorang, Viktor M. 2011. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Suprianto, J. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, Muhammad Angga. 2019. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat*. Tesis. Medan: Universitas Medan Area.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wilson, B. 2012. *Kepemimpinan Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wursanto, I. 2011. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.



LAMPIRAN 1

ANGKET/KUESIONER INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA UNTUK PENYUSUNAN TESIS

JUDUL:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT KOTA (DPRK) SUBULUSSALAM

Kepada yang terhormat Bapak/Ibu, Responden/Pegawai ASN di Sekretariat DPRK
Kota Subulussalam

Dengan hormat saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tio Harry Pratama

NPM : 191801066

Adalah mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area, dengan ini bermohon kepada Bapak/Ibu agar berkenan membantu saya untuk mengisi kuesioner terlampir. Perlu saya tambahkan bahwa jawaban Bapak/Ibu dalam kuesioner ini akan bermanfaat dalam penyelesaian tulisan Tesis sebagai salah satu syarat memenuhi kelulusan pada Program Studi Magister Magister Ilmu Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area.

Medan, Oktober 2021

Hormat Saya,

Tio Harry Pratama

ANGKET/KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Nama :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Jenis Kelamin : Wanita/Pria*

Keterangan:

- SS = Sangat setuju
 S = Setuju
 KS = Kurang setuju
 TS = Tidak setuju
 STS = Sangat tidak setuju

Beri tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.

A. Disiplin Kerja (X₁)

	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai memahami setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Pegawai mampu mencapai tujuan pekerjaan					
3	Pegawai hadir tepat waktu					
4	Atasan memberikan teladan yang baik mengenai kedisiplinan					
5	Pimpinan bertindak sesuai dengan perkataannya					
6	Karyawan senang mencontoh perilaku pimpinan					
7	Jenis balas jasa telah mencakup semua jenis penghasilan pegawai					
8	Balas jasa yang diterima pegawai mampu mendorong kepatuhan pegawai					
9	Pegawai merasa dihargai di pekerjaannya					
10	Sanksi yang diberikan berdasarkan pertimbangan yang benar					
11	Pimpinan aktif memonitor pelaksanaan					

	pekerjaan bawahannya					
12	Pimpinan menanyakan perkembangan pekerjaan					
13	Setiap pelanggaran diberi sanksi					
14	Pimpinan tegas dalam mengambil keputusan					
15	Pegawai mempunyai hubungan harmonis satu sama lain di kantor					
16	Setiap kelompok dalam unit organisasi berdiskusi untuk menyelesaikan masalah					

B. Motivasi Kerja (X₂)

	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Jumlah gaji yang diterima pegawai mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari					
2	Jumlah gaji yang diterima pegawai sebanding dengan beban kerja					
3	Pegawai memperoleh berbagai jenis tunjangan					
4	Pegawai menerima bonus sesuai dengan prestasi kerjanya					
5	Instansi memberikan pujian kepada pegawai ketika hasil kerja saya memuaskan					
6	Penghargaan yang diterima pegawai sebanding dengan prestasi kerjanya					
7	Instansi memberikan kompensasi dalam bentuk pengembangan kemampuan kerja					
8	Pemberian kompensasi pengembangan kemampuan diberikan berdasarkan prestasi kerja dan potensi yang dimiliki pegawai					
9	Atasan memberikan teguran atau hukuman kepada pegawai yang melakukan kesalahan kerja					
10	Pemberian teguran atau hukuman dilakukan secara tegas tanpa membedakan pegawai					

C. Kinerja Pegawai (Y)

	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
2	Pegawai berupaya untuk menyelesaikan					

	pekerjaan secara lebih cepat					
3	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas hasil yang ditetapkan					
4	Pegawai berupaya meningkatkan kualitas hasil kerjanya					
5	Pegawai mampu mengatasi berbagai kesulitan yang timbul dalam pelaksanaan pekerjaan					
6	Pegawai berinisiatif untuk mengatasi kesulitan tanpa harus menunggu perintah atasan					
7	Setiap pegawai mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Pegawai mampu membina hubungan pribadi yang baik sehingga mendukung kerjasama dalam penyelesaian pekerjaan					
9	Pegawai menunjukkan perilaku yang jujur dalam proses penyelesaian pekerjaan					
10	Pegawai menyadari bahwa kejujuran dalam pekerjaan sangat penting untuk menghindari terjadinya kesalahan yang berlanjut dalam pekerjaan yang ditanganinya					

LAMPIRAN 2
Bobot Jawaban Responden Untuk Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Nomor Sampel	Nomor Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	31
2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36
3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	43
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	42
6	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	34
7	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34
8	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
9	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
10	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	46
11	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	17
12	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
13	3	3	1	3	4	1	3	3	4	3	28
14	4	4	2	3	3	2	2	4	3	2	29
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
16	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	31
17	3	3	4	1	3	1	4	3	1	1	24
18	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	40
19	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	35
20	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
21	5	5	4	5	2	4	5	5	2	4	41
22	4	4	2	4	4	2	4	5	5	4	38
23	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	35
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
25	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44
26	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	34
27	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	42
28	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	16
29	3	3	1	3	4	1	3	3	3	3	27
30	1	1	2	1	1	5	2	1	1	5	20

b. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Nomor Sampel	Nomor Pernyataan																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	57
2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	58
3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	73
4	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	50
5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	66
6	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	54
7	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	53
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	60
9	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	52
10	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	72
11	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	28
12	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	57
13	3	4	3	3	2	2	4	2	3	2	4	3	2	3	3	3	46
14	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	37
15	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62
16	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	57
17	3	1	1	1	4	3	1	1	4	1	3	4	1	4	1	3	36
18	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	63
19	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	60
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	61
21	5	5	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	71
22	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	56
23	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	53
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
25	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	65
26	4	4	4	4	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	56
27	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	66
28	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	29
29	3	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	43
30	1	3	5	5	2	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	5	43

c. Variabel Motivasi (X₂)

Nomor Sampel	Nomor Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	26
2	1	1	4	2	2	2	1	1	3	1	18
3	2	2	4	5	5	2	2	2	5	4	33
4	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	15
5	2	3	2	5	5	2	3	3	5	5	35
6	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	16
7	2	2	4	2	5	2	2	2	5	4	30
8	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	25
9	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	25
10	3	2	4	2	2	2	3	3	3	4	28
11	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	26
12	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	46
13	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	46
14	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	25
15	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	23
16	3	1	1	2	2	2	3	2	2	4	22
17	1	1	2	2	2	2	3	1	2	4	20
18	1	1	1	1	2	5	2	1	2	1	17
19	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	26
20	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	28
21	3	4	4	4	5	4	1	1	1	1	28
22	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	25
23	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	26
24	5	3	1	1	3	3	3	3	3	5	30
25	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	46
26	2	2	4	2	1	2	3	2	1	4	23
27	2	2	2	2	5	2	2	2	5	4	28
28	2	2	4	5	5	2	2	2	5	2	31
29	2	2	4	5	5	2	2	2	5	4	33
30	3	1	4	2	2	2	3	2	2	2	23

LAMPIRAN 3

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Scale: all Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	64.3000	204.493	.885	.737
Butir 2	64.3333	211.609	.843	.747
Butir 3	64.9000	214.714	.538	.755
Butir 4	64.4000	207.076	.873	.741
Butir 5	64.4333	211.013	.710	.748
Butir 6	64.7667	217.013	.474	.759
Butir 7	64.5333	213.361	.635	.752
Butir 8	64.4667	209.292	.795	.745
Butir 9	64.5000	208.052	.703	.745
Butir 10	64.7333	223.995	.343	.767
Total	33.9667	58.585	1.000	.892

b. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Scale: all Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	106.0333	512.585	.834	.747
Butir 2	106.2333	515.426	.673	.749
Butir 3	106.5000	528.466	.489	.756
Butir 4	106.1667	516.902	.745	.749
Butir 5	106.4333	516.944	.597	.750
Butir 6	106.5000	509.362	.757	.746
Butir 7	106.3333	514.161	.682	.748
Butir 8	106.4000	508.386	.724	.745
Butir 9	106.3667	517.413	.683	.750
Butir 10	106.4667	519.430	.627	.751
Butir 11	106.1667	519.937	.671	.751
Butir 12	106.3000	517.803	.723	.750
Butir 13	106.2333	520.599	.628	.752
Butir 14	106.2333	517.426	.701	.750
Butir 15	106.2667	508.478	.849	.745
Butir 16	106.2333	515.564	.597	.750
Total	54.8667	137.361	1.000	.933

c. Variabel Motivasi (X₂)

Scale: all Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	52.3000	226.907	.670	.738
Butir 2	52.8000	237.200	.657	.749
Butir 3	51.8333	228.971	.560	.742
Butir 4	52.1000	219.541	.772	.727
Butir 5	51.7000	220.976	.730	.730
Butir 6	52.4000	251.834	.515	.770
Butir 7	52.1333	235.016	.590	.748
Butir 8	52.5667	225.495	.827	.733
Butir 9	51.7333	223.789	.691	.734
Butir 10	51.6667	228.023	.586	.741
Total	27.4333	63.426	1.000	.859

LAMPIRAN 4 Bobot Jawaban Responden

a. Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Nomor Sampel	Nomor Pernyataan																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	61
2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	52
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	62
4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	63
6	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	36
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
8	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	59
9	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	64
10	4	3	1	4	4	1	4	4	5	3	3	3	4	1	4	3	49
11	4	4	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	62
12	1	1	2	4	4	2	4	4	4	3	3	5	1	1	4	3	44
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	78
14	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	66
15	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	61
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	78
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	78
18	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	59
19	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	68
20	5	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	66
21	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	61
22	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	68
23	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	67
24	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	60
25	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	61
26	4	1	1	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	1	4	3	49
27	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	62
28	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	60
29	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	66
30	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
31	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	62
32	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
33	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	61
34	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	62
35	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	62
36	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62
37	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	47
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
39	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	47
40	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	54
41	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
42	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	60
43	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	59
44	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
45	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	62
46	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	59
47	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	68
48	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	68
49	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	74
50	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	68
51	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	62
52	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	74
53	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	60
54	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	58
55	4	1	1	4	4	1	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	51
56	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	62
57	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	60
58	3	3	2	2	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	45
59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	78
60	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	67
61	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	66
62	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	67
63	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
64	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	67
65	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	67
66	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	61
67	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	60
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	62
69	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	66
70	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	66

71	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	62
72	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	78
73	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	66
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	62
76	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	47
77	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	60
78	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	66
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
80	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	52
81	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	62
82	3	1	1	1	2	1	4	1	1	1	3	2	3	1	1	2	28
83	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	78
84	4	1	1	4	4	1	4	4	4	3	3	4	1	4	3	3	49
85	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	67
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
87	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	66
88	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	67
89	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	54
90	3	1	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	32
91	1	1	2	4	4	1	4	4	4	3	3	3	1	2	4	3	44
92	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	47
93	3	1	1	1	3	1	4	2	1	1	2	2	2	1	1	2	28
94	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	67
95	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	1	4	3	51
96	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	62
97	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	60
98	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	59
99	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	68
100	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	59
101	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	67
102	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	59
103	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	62
104	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	45
105	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	62
106	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	62
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
108	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	67
109	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
110	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	2	5	4	58
111	2	1	1	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	31
112	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	68

b. Variabel Motivasi (X₂)

Nomor Sampel	Nomor Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32
3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	37
4	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	21
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	1	3	3	2	1	3	1	1	3	3	21
7	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	35
8	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	35
9	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	37
10	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	35
11	5	2	4	2	5	4	5	5	4	4	40
12	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	35
13	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	42
14	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	41
15	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	41
16	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	42
17	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	42
18	3	3	4	1	3	4	3	3	4	4	32
19	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
20	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	41
21	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	41
22	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
23	4	3	5	3	5	4	4	5	5	4	42
24	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
25	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	38
26	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	35
27	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	36
28	5	2	4	3	4	4	5	4	4	4	39
29	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	36
30	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
31	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	36
32	4	4	5	2	4	5	4	4	5	5	42
33	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
34	5	2	4	2	5	4	5	5	4	4	40
35	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	35
36	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	37
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
40	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	37
41	1	3	3	2	1	3	1	1	3	3	21
42	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	34
43	3	3	4	1	3	4	3	3	4	4	32
44	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	21
45	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	37
46	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	35
47	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
48	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
49	4	4	5	2	4	5	4	4	5	5	42
50	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
51	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	37
52	4	4	5	2	4	5	4	4	5	5	42
53	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	34
54	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
55	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
56	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	40
57	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
58	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	33
59	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	42
60	4	3	5	3	5	4	5	4	4	5	42
61	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	41
62	5	4	5	2	5	4	5	5	5	4	44
63	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	21
64	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	41
65	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	44
66	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
67	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	34
68	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	35
69	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	41
70	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	41

71	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	40
72	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	42
73	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	41
74	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
75	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	41
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
77	5	2	4	3	4	4	4	5	4	4	39
78	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	36
79	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
80	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
81	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
82	1	4	4	1	4	1	4	1	1	4	25
83	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	42
84	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	35
85	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	41
86	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	35
87	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	36
88	5	4	5	2	5	4	5	5	4	5	44
89	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	37
90	3	4	1	1	3	3	3	3	3	1	25
91	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	35
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
93	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	25
94	4	3	5	3	5	4	4	5	5	4	42
95	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
96	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
97	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	34
98	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	35
99	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
100	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	35
101	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	41
102	3	3	4	1	3	4	3	3	4	4	32
103	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
104	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	33
105	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	41
106	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	37
107	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	35
108	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	41
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
110	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	36
111	3	4	1	1	3	3	3	3	3	1	25
112	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Nomor Sampel	Nomor Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	36
2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	5	30
3	5	3	3	3	3	4	5	5	3	3	37
4	3	2	1	2	1	1	2	2	3	1	18
5	4	3	3	5	5	3	4	5	5	3	40
6	2	2	1	3	1	3	2	2	2	3	21
7	3	5	2	2	4	3	3	3	4	3	32
8	4	3	5	3	3	1	3	5	5	3	35
9	4	3	3	4	5	3	5	4	5	3	39
10	4	1	4	3	4	1	3	4	5	3	32
11	4	3	4	5	5	3	4	4	3	3	38
12	2	3	4	3	3	4	1	5	4	3	32
13	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
14	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	41
15	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	41
16	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
17	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
18	4	4	4	3	4	4	3	4	1	1	32
19	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	46
20	4	5	4	4	5	3	5	4	4	3	41
21	4	3	4	5	5	3	5	4	5	3	41
22	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	45
23	4	5	4	3	4	3	5	5	3	3	39
24	1	4	4	5	4	4	4	4	5	2	37
25	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	36
26	4	1	4	3	4	1	3	4	5	3	32
27	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	38
28	4	4	4	1	4	4	4	5	3	3	36
29	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	38
30	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	36
31	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	38
32	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	42
33	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	36
34	4	3	4	5	5	3	4	4	3	3	38
35	4	1	4	3	4	4	3	4	4	2	33
36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
37	3	3	3	3	3	2	3	2	5	3	30
38	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	39
39	3	3	3	3	3	2	3	2	5	3	30
40	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	37
41	2	2	1	3	1	3	2	2	2	3	21
42	4	4	4	2	4	4	2	4	3	1	32
43	4	4	4	3	4	4	3	4	1	1	32
44	3	2	1	2	1	1	2	2	3	1	18
45	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	37
46	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	35
47	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	46
48	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	45
49	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	42
50	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	45
51	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	37
52	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	40
53	4	4	4	2	4	4	2	4	3	1	32
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
55	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	36
56	4	5	5	3	5	2	4	5	4	3	40
57	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	37
58	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	30
59	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
60	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	39
61	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	40
62	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
63	3	2	1	2	1	1	2	2	3	1	18
64	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	41
65	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
66	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	36
67	4	4	4	2	4	4	2	4	3	1	32
68	4	1	4	3	4	4	3	4	4	2	33
69	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	41
70	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	41

71	4	4	5	3	5	2	4	5	5	3	40
72	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
73	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	41
74	4	3	3	3	5	3	4	3	5	3	36
75	4	3	4	5	4	1	4	4	5	4	38
76	2	3	2	3	3	3	3	3	5	3	30
77	4	4	4	1	4	4	4	5	3	3	36
78	4	4	5	2	4	2	4	4	5	4	38
79	4	3	3	3	5	3	4	3	5	3	36
80	2	3	3	3	3	3	3	2	3	5	30
81	4	2	4	3	4	5	4	4	5	3	38
82	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	22
83	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
84	4	1	4	3	4	1	3	4	5	3	32
85	4	5	4	3	5	3	4	4	5	5	42
86	3	5	2	2	4	3	3	3	4	3	32
87	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	38
88	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
89	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	37
90	4	2	4	2	3	2	1	2	2	3	25
91	1	3	4	3	2	4	3	5	4	3	32
92	2	3	2	3	3	3	3	3	5	3	30
93	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	22
94	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	39
95	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	36
96	4	2	4	3	4	5	4	4	5	3	38
97	4	4	4	1	4	4	3	4	2	1	31
98	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	35
99	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	45
100	4	3	4	4	3	1	3	4	5	4	35
101	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	41
102	4	4	4	3	4	4	3	4	1	1	32
103	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
104	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	30
105	4	3	4	5	4	1	4	4	5	4	38
106	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	37
107	3	5	3	2	4	2	3	3	4	3	32
108	4	5	4	3	5	3	4	4	5	5	42
109	4	3	3	5	5	3	4	5	5	3	40
110	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
111	4	2	4	2	3	2	2	1	2	3	25
112	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	45

LAMPIRAN 5

Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.950	1.37523

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3982.273	2	1991.137	1052.815	.000 ^a
	Residual	206.146	109	1.891		
	Total	4188.420	111			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

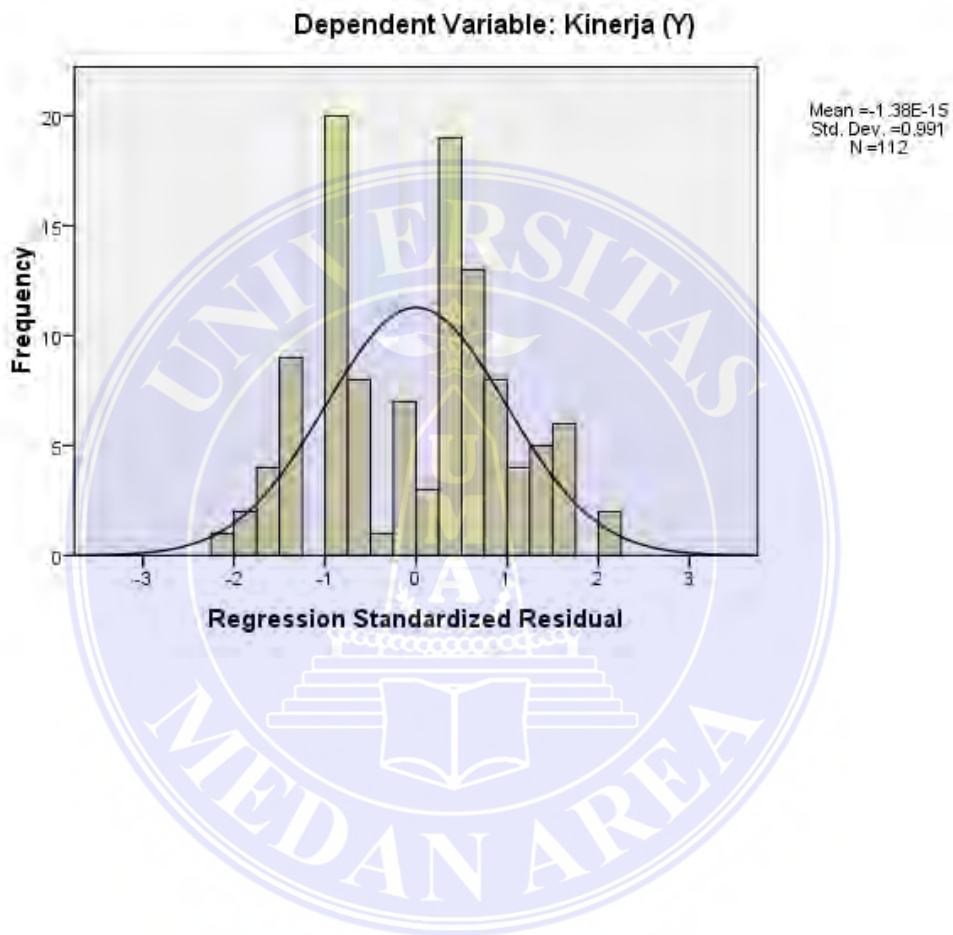
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.309	.879		-2.628	.010		
	Disiplin Kerja (X1)	.119	.024	.218	4.919	.000	.230	4.341
	Motivasi Kerja (X2)	.851	.048	.778	17.581	.000	.230	4.341

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

