

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

AYUNDA DWI AULITA

NIM. 135030401111004



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN
MALANG
2018**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Keuangan Daerah
Kota Batu)

Disusun oleh : Ayunda Dwi Aulita

NIM : 135030401111004

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Prodi : Perpajakan



TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Rabu
 Tanggal : 30 Mei 2018
 Jam : 08.00 WIB
 Skripsi atas nama : Ayunda Dwi Aulita
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu)

dan dinyatakan, **LULUS**

MAJELIS PENGUJI

Ketua,



Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001

Anggota,



Sri Sulasmiyati, S. Sos, MAP
NIP. 19770420 200502 2 001

Anggota,



Astri Warih Anjarwi, SE., MSA., Ak., CA
NIK. 2013048703162001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No 20 tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, Mei 2018

Mahasiswa

METERAI
TEMPEL

887F6AEF705779882

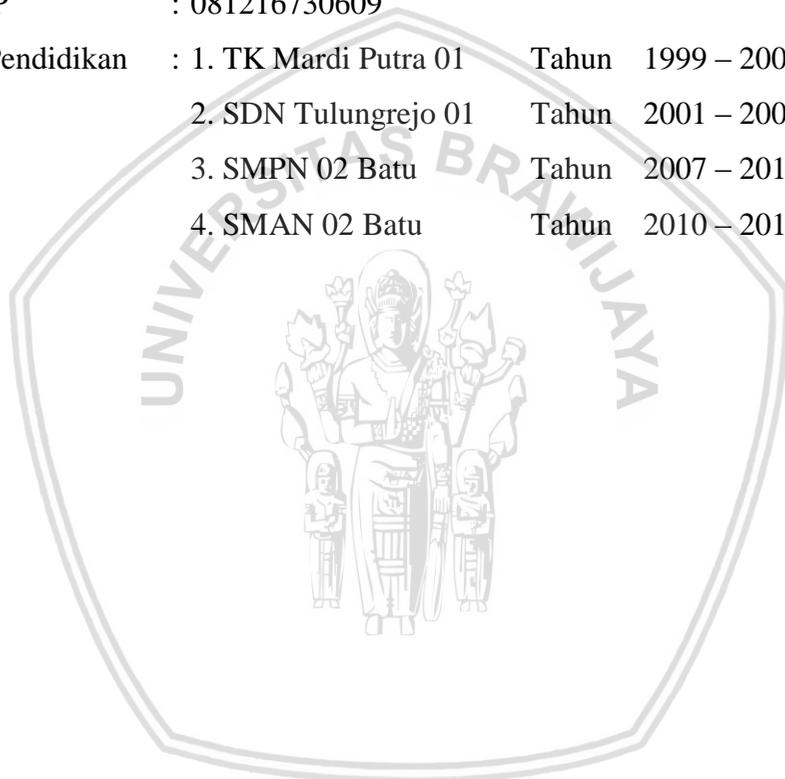
6000
ENAM RIBURUPIAH



Ayunda Dwi Aulita
NIM. 135030401111004

CURRICULUM VITAE

Nama : Ayunda Dwi Aulita
NIM : 135030401111004
Tempat/Tanggal lahir : Batu-Malang / 11 Agustus 1995
Usia : 23 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Asal : Jl. P. Diponegoro No. 38 RT 02 / RW 02 Dsn. Gondang
Desa Tulungrejo Kec. Bumiaji Kota Batu
Email : ayundaaulitaa@gmail.com
Nomor HP : 081216730609
Riwayat Pendidikan : 1. TK Mardi Putra 01 Tahun 1999 – 2001
2. SDN Tulungrejo 01 Tahun 2001 – 2007
3. SMPN 02 Batu Tahun 2007 – 2010
4. SMAN 02 Batu Tahun 2010 – 2013



LEMBAR PERSEMBAHAN



Ku persembahkan Karyaku

Kepada Ayahanda dan Ibunda Tercinta

Kakakku Tersayang

RINGKASAN

Ayunda Dwi Aulita, 2018, Prodi Perpajakan, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang, **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai** (Studi pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu), di bawah bimbingan Drs. Mochammad Djudi, M.Si, 138 Hal + x.

Penelitian ini mengambil judul tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 143 pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Batu dengan jumlah sampel sebanyak 59 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis linear berganda.

Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Batu dimana nilai signifikannya 0,000 (lebih kecil dari 0,10). Hasil dari uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan 0,000 dan 0,008 (uji satu sisi). Hasil regresi menunjukkan bahwa masing-masing variabel variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

SUMMARY

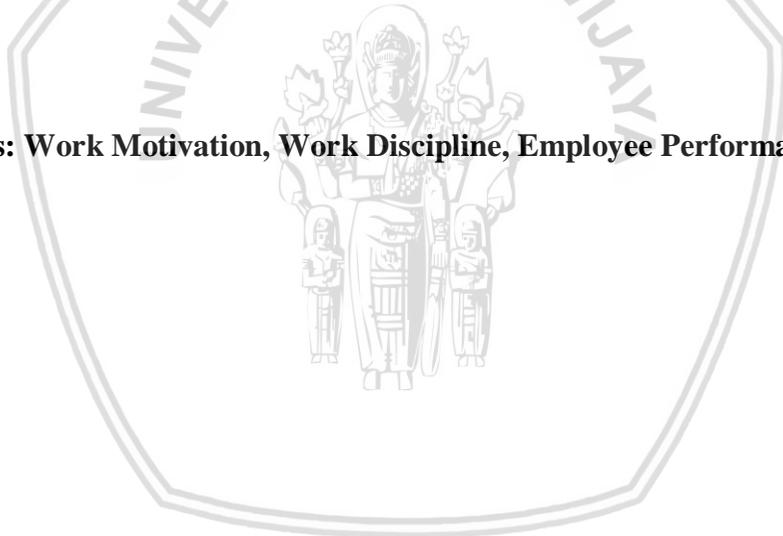
Ayunda Dwi Aulita, 2018, Major Taxation, Faculty of Administration, Brawijaya University, Malang, **The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance (Study on Regional Financial Institution of Batu City)**, advised by Drs. Mochammad Djudi, M.Si, 138 Hal + x.

This research take on titles about the Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. This study has the purpose to the clarify the influence of work motivation (X_1) and work discipline (X_2) simultaneously and partially on the performance of employees (Y) Regional Financial Institution of Batu City.

The type of research used in this research is explanantory research with a quantitative approach. The population in this study as many as 143 employees of Regional Financial Institution of Batu City with the samples obtained were 59 employees. Data collection techniques used in this research are questionnaires survey and documentation using multiple linear analysis.

The result of this research is work motivation and work discipline simultaneously have a significant influence to the performance of employees of Regional Financial Institution of Batu City where the significant value is 0.000 (less than 0,10). The result of t test indicates that work motivation and work discipline have partial influence on employee performance with significant value 0.000 and 0,008 (one-tailed). Regression obtained showed that each independent variable variable that is work motivation and work discipline have a significant effect and showed positive sign. This indicates that higher motivation of work and discipline at work will affect the performance of employees.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu).

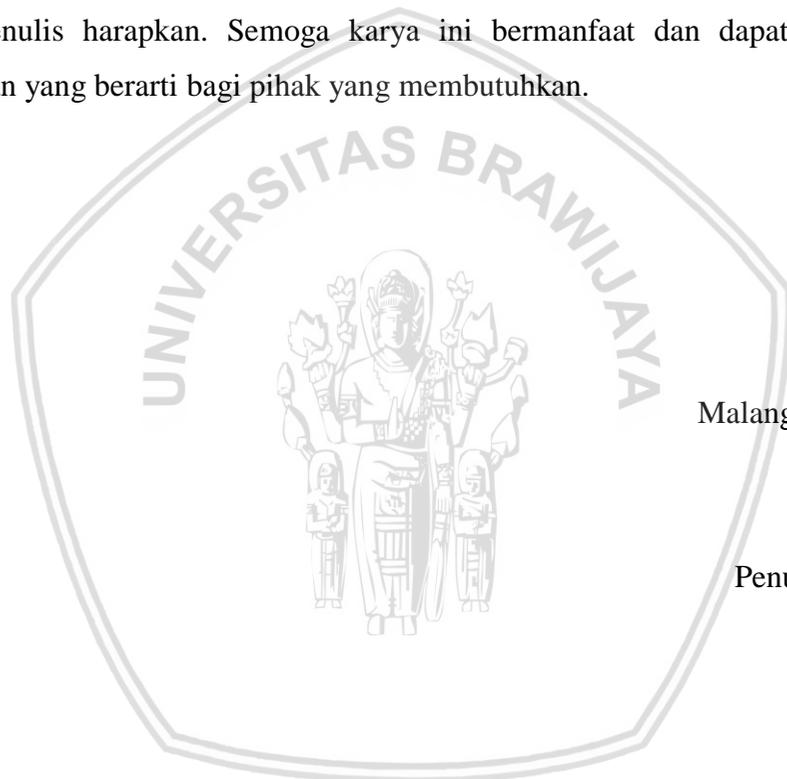
Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Perpajakan Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
2. Bapak Dr. Drs. Mochammad Al Musadieg, MBA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
3. Bapak Muhammad Iqbal, S.Sos., MIB., DBA., selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
4. Ibu Dr. Saparila Worokinasih, S.Sos., M.Si, selaku Ketua Program Studi Perpajakan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
5. Ibu Priandhita Sukowidyanti Asmoro, S.E, MSA., Ak. selaku Sekretaris Program Studi Perpajakan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
6. Bapak Drs. Mochammad Djudi Mukzam, M. Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan serta ilmu dalam penyusunan skripsi
7. Seluruh Dosen Pengajar Administrasi Perpajakan yang memberikan ilmu kepada penulis selama ini
8. Pimpinan, Staf, dan Karyawan pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi hingga selesai
9. Bapak dan Ibu pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Batu yang telah membantu dalam skripsi ini, terutama pada saat dilakukannya penelitian
10. Orang Tua Tercinta Almarhum Bapak Rusiadi, Almarhum Bapak Akhmad Muzamil dan Ibu Napsijah, S.Pd, kakak Eka Rian Enggarani, keponakan tersayang Ramadhanish Saverio Azzamy serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan do'a, dukungan, arahan dan motivasi sehingga bisa terselesaikan skripsi ini

11. Rowenz (Dinda, Friska, Nissa, Vina, Yulvia, Leny) yang telah memberikan motivasi dan arahan demi kelancaran skripsi ini
12. Sahabat Kampus NANENY (Yuliyantini, Novi, Niswatin, Nurul dan Eva) yang bersedia menjadi sahabat dan selalu memberi dorongan dan arahan demi kelancaran skripsi ini
13. Semua teman-teman Kelas Pajak A Angkatan 2013 yang telah mendukung dalam kelancaran skripsi ini
14. Semua sahabat dan teman-teman yang telah menemani saya dan tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.



Malang, Mei 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
MOTTO	
LEMBAR PERSEMBAHAN	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	
RINGKASAN	i
SUMMARY	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kontribusi Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II TUNJAUAN PUSTAKA	11
A. Tinjauan Empiris	11
1. Penelitian Terdahulu	11
2. Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Teoritis	14
1. Motivasi Kerja	14
a. Pengertian Motivasi Kerja	14
b. Tujuan Motivasi	16
c. Asas-Asas Motivasi	16
d. Teori-Teori Motivasi Kerja	17
e. Metode Motivasi	24
2. Disiplin Kerja	25
a. Pengertian Disiplin Kerja	25
b. Dimensi-Dimensi Disiplin Kerja	25
c. Indikator Disiplin Kerja	27
d. Macam-Macam Disiplin Kerja	29
e. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	31
f. Pendekatan Disiplin Kerja	31
g. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	33
3. Kinerja Pegawai	34
a. Pengertian Kinerja Pegawai	34
b. Indikator Kinerja Pegawai	34
c. Penilaian Kinerja PNS	36

4. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	40
a. Kerangka Pemikiran	40
b. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian	43
B. Lokasi Penelitian	43
C. Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.....	44
1. Variabel	44
2. Definisi Operasional	44
3. Skala Pengukuran	48
D. Populasi dan Sampel	49
1. Populasi	49
2. Sampel	49
E. Teknik Pengumpulan Data	50
1. Sumber Data	50
2. Metode Pengumpulan Data	51
3. Instrumen Penelitian	52
F. Pengujian Instrumen	52
1. Uji Validitas	52
2. Uji Reliabilitas	53
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	54
G. Metode Analisis Data	56
1. Analisis Statistif Deskriptif	56
2. Uji Asumsi Klasik	56
3. Analisis Linear Berganda	58
4. Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)	59
5. Pengujian Hipotesis	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
1. Gambaran Singkat Badan Keuangan Daerah Kota Batu	61
2. Visi dan Misi Badan Keuangan Daerah Kota Batu	62
3. Wilayah Kerja Badan Keuangan Daerah Kota Batu	62
4. Struktur Organisasi Badan Keuangan Daerah Kota Batu	64
5. Tugas Pokok Perangkat Organisasi Badan Keuangan Daerah Kota Batu	69
B. Gambaran Umum Responden	75
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..	78
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan ...	79
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	80
C. Analisis Data	81
1. Analisis Statistik Deskriptif	81
a. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)	82
b. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)	86
c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	91

2. Uji Asumsi Klasik	96
3. Analisis Regresi Linear Berganda	100
4. Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)	102
5. Pengujian Hipotesis	103
D. Pembahasan	106
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	110
A. Kesimpulan	110
B. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN	115



DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	11
3.1	Definisi Operasional Variabel	47
3.2	Skor dan Kriteria Jawaban Responden	48
3.3	Hasil Uji Validitas	54
3.4	Hasil Uji Reliabilitas	55
3.5	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	59
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	77
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	78
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	79
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan lamanya Bekerja	80
4.6	Interpretasi <i>Mean</i> Jawaban Responden	82
4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)	83
4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_2)	87
4.9	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	91
4.10	Hasil Uji Normalitas	96
4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	98
4.12	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	101
4.13	Koefisien Korelasi dan Determinasi	102
4.14	Hasil Uji Simultan (Uji F)	103
4.15	Hasil Uji Parsial (Uji t)	104

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Model Konseptual	41
2.2	Model Hipotesis	42
4.1	Peta Wilayah Kota Batu	63
4.2	Bagan Struktur Organisasi Badan Keuangan Daerah Kota Batu	68
4.3	Grafik P-Plot Uji Normalitas	97
4.4	Hasil Uji Scatterplot	100



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap menjalankan sebuah organisasi, hal terpenting yang ingin dicapai adalah keberhasilan berbagai aktivitas di dalam organisasi. Namun dalam realitanya keberhasilan dalam organisasi tidak hanya bergantung kepada keunggulan teknologi saja, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia atau tenaga kerja yang handal. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Salah satu bentuk tindakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia berupa pengidentifikasian dan pengukuran kinerja pegawai suatu instansi maupun perusahaan agar tercipta kelancaran dalam mencapai tujuan.

Suatu organisasi tentunya membutuhkan orang-orang yang handal dan kompeten dalam pengelolaan suatu organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Sudah menjadi kewajiban bagi suatu organisasi untuk memaksimalkan potensi dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki sesuai dengan tujuan kelangsungan hidup organisasi. Apabila suatu organisasi terdapat sumber daya manusia yang ahli dan kompeten di segala bidang maka peningkatan kinerja organisasi akan tercapai.

Sumber daya manusia, dalam hal ini adalah pegawai yang merupakan aset yang sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup organisasi. Peranan pegawai

sangatlah penting dalam menjalankan fungsinya karena merupakan suatu hal yang sangat menentukan dalam pencapaian suatu tujuan yang ditetapkan. Potensi setiap pegawai yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Pegawai sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Oleh karena itu, untuk menghasilkan kontribusi yang baik bagi organisasi, pegawai harus diarahkan sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud.

Sehubungan dengan hal tersebut, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing dalam memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali dengan organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparatur pemerintahan sebagai pelayan masyarakat, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh organisasi pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan yang dijalankan oleh pemerintah.

Organisasi pemerintah tidak hanya mempunyai tugas melayani masyarakat namun juga dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dan melakukan suatu tindakan perubahan-perubahan. Perubahan tersebut harus disusun secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang berorientasi kepada pencapaian tujuan. Tercapainya tujuan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja pegawai mempengaruhi

seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi dan partisipasinya sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya kepada organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik.

Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara atasan dan pegawainya maupun dengan sesama pegawai. Meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja suatu organisasi. Upaya yang dapat dilakukan dalam menunjang kinerja pegawai yaitu adanya dorongan dalam pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Dorongan yang ada dalam diri pegawai tersebut adalah motivasi kerja.

Menurut Abraham Maslow (1954:183) dalam Mangkunegara (2013:93) Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Seseorang akan melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan salah satu faktor yang menjadi suatu dorongan dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang bekerja dan mendapat imbalan akan dapat memenuhi kebutuhannya. Dorongan pada setiap individu pegawai sangat berbeda. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda dari setiap pegawai.

Motivasi dibutuhkan dalam organisasi untuk meningkatkan kerja pegawai sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Motivasi adalah sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Apabila pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk

meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan cara memberikan penghargaan atau pengakuan atas kemampuan yang lebih dari pegawai tersebut.

Berbanding terbalik dengan pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang rendah akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Kurangnya motivasi juga dapat dibuktikan dengan kurangnya kerjasama antar pegawai, lingkungan kerja yang tidak nyaman. Motivasi kerja yang rendah biasanya dimiliki pegawai yang kurang yakin dengan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.

Maka dari itu, pegawai tidak hanya membutuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaan, tetapi juga harus memiliki sikap dan perilaku yang baik, salah satunya disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Menurut Tohardi dikutip dari Alex S. Nitisemito (2002:393) menerangkan bahwa: “Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis”. Organisasi juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan atau perundang-undangan dan norma yang berlaku. Hal tersebut dilakukan agar para pegawai dapat bekerja secara efektif dan disiplin. Berbagai aturan/norma yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam

menciptakan kedisiplinan pegawai. Aturan atau norma dibuat agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut.

Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikan apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, penurunan pangkat serta dilihat dari seberapa besar pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal tersebut dimaksudkan agar pegawai bekerja dengan disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaannya.

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal tersebut karena motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi dan disiplin terhadap pekerjaannya akan berdampak pada meningkatnya kinerja suatu organisasi secara keseluruhan. Hasil kinerja pegawai yang mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang tinggi akan berbeda dengan pegawai yang kurang termotivasi dan kurang disiplin dalam pekerjaannya.

Maka dari itu, setiap organisasi terutama organisasi pemerintah membutuhkan motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menunjang kinerja pegawai, tak terkecuali Badan Keuangan Daerah Kota Batu. Sebagai lembaga pelayanan publik yang memiliki tanggung jawab salah satunya dalam pemungutan melalui pajak daerah dan retribusi daerah. Badan Keuangan Daerah Kota Batu melakukan pelayanan kepada wajib pajak untuk melakukan kewajibannya dengan membayar pajak daerah. Badan Keuangan Daerah Kota Batu menangani sejumlah pajak dan retribusi daerah diantaranya PBB, PBHTB, pajak hotel, pajak restoran, pajak parkir, pajak hiburan, pajak air bawah tanah, pajak reklame, dan pajak

penerangan jalan serta menangani sejumlah retribusi yaitu retribusi perizinan tertentu, retribusi terminal, dan retribusi pelayanan pasar. Untuk menunjang pelayanan publik tersebut, maka diperlukan kinerja yang andal dari penyelenggara pelayanan publik. Untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka penyelenggara pelayanan publik harus profesional, tanggap, cakap, terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani. Dengan demikian penyelenggara pelayanan publik dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal.

Penyelenggara pelayanan publik, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Harapan masyarakat terkait dengan pelayanan publik yaitu kinerja yang baik dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Semakin berkembangnya zaman, Badan Keuangan Daerah Kota Batu sebagai lembaga pelayanan publik memerlukan langkah-langkah dalam melakukan antisipasi pelayanan pada masyarakat dalam bentuk pelayanan yang baik dan profesional. Sebagai organisasi publik, Badan Keuangan Daerah Kota Batu dituntut untuk melaksanakan manajemen publik yang baik. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia di Badan Keuangan Daerah Kota Batu mempunyai posisi yang sangat penting karena mempunyai fungsi sebagai pengelola, penyusun kebijakan, pemantauan, yang akan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan dan melakukan pelaporan serta pembinaan terhadap kegiatan organisasi.

Kota Batu merupakan salah satu kota di Jawa Timur yang pertumbuhan ekonominya tinggi dibandingkan dengan kota-kota lain. Pendapatan terbesar Kota Batu diperoleh dari sektor pariwisata dan sektor pajak. Potensi pajak yang meningkat tiap tahunnya menjadikan Kota Batu sebagai kota dengan pertumbuhan ekonomi yang berkembang pesat. Jika dilihat dari tingkat potensi pajak daerah di Kota Batu yang banyak tersebut mengharuskan Badan Keuangan Daerah Kota Batu sebagai pengelola pajak membutuhkan pegawai yang dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk melakukan pelayanan terhadap wajib pajak. Sebagai penyelenggara pelayanan publik diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat Badan Keuangan Daerah Kota Batu untuk melakukan perubahan, terutama dari sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta melihat pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu).”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Kota Batu?

2. Apakah motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Kota Batu?
3. Apakah disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Kota Batu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan peneliti, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan apakah motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.
2. Untuk menjelaskan apakah motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.
3. Untuk menjelaskan apakah disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi yang dapat diperoleh dari penulisan skripsi ini antara lain:

1. Kontribusi Akademis
 - a. Sebagai informasi tambahan dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal peningkatan kinerja pegawai.
 - b. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- c. Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa dan pihak lain yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut yang sejenis.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil akhir dari pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja ini, bisa dijadikan sebagai salah satu masukan atau bahan pertimbangan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

E. Sistematika Penulisan

Sistem Penulisan diperlukan untuk memberikan kemudahan dan memberikan gambaran menyeluruh tentang pokok-pokok isi penelitian. Berikut sistematika penulisan dalam penelitian ini:

Bab I Pendahuluan

Bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini menguraikan tentang perbandingan yang dilakukan dengan penelitian terdahulu, pengertian motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Bagian ini akan menguraikan tentang metode beserta langkah-langkah yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian. Terdapat jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, batasan

operasional, definisi operasional, jenis dan sumber data yang digunakan, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode/teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data yang diperoleh dari lokasi penelitian, analisis dan interpretasi data yang berhubungan dengan masalah serta dikemukakan pula hasil dari penelitian yang merupakan penjabaran dari metode analisis.

Bab V Penutup

Bab ini merupakan bab terakhir dari penelitian yang memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang nantinya digunakan sebagai bahan pertimbangan pihak-pihak yang berkepentingan serta beberapa saran yang telah diberikan oleh peneliti berupa pemikiran-pemikiran yang diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mempunyai fungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian yang dijadikan sebagai acuan adalah terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil-hasil dari penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1:

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Iga Mawarni Marpaung (2014) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto	Menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto	Pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian penjelasan (<i>explanatory research</i>).	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil yang positif.
Nur Avni Rozalia (2014) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara	Pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian penjelasan (<i>explanatory research</i>)	Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,925 > t_{tabel} 1,990$. Variabel disiplin kerja menunjukkan $t_{hitung} 4,651 > t_{tabel} 1,990$ hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pattindo Malang	simultan.		Hasil F_{hitung} sebesar 50,605 > F_{tabel} 3,112, bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
RM. Gardhika Riza Pradana (2012) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)	Mengetahui budaya kerja yang diterapkan dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi KAREB Bojonegoro.	Metode kuantitatif. Analisis deskriptif	Seluruh karyawan mampu menerapkan budaya kerja yang berlaku di perusahaan secara baik dengan diperoleh r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,355. Hasil dari uji F diperoleh F hitung = 129,567 dimana nilai tersebut lebih besar dari F tabel = 2,91, hal tersebut berarti secara bersama-sama dari seluruh variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Fakhrian Harza Maulana (2015) Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap kerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang	Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang .	Metode analisis kuantitatif.	Menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dengan hasil R sebesar 0,794 (7,94 %) yang berarti antara ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh yang cukup kuat, sedangkan R square sebesar 0,630 (63 %) ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 37 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi (2015) Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang	Untuk menjelaskan kondisi kompensasi finansial dan non finansial, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta menjelaskan pengaruh	Metode kuantitatif dengan penelitian penjelasan.	Menunjukkan bahwa rata-rata variabel kompensasi finansial sebesar 4.02 menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan dinyatakan dalam kategori baik. Rata-rata variabel kompensasi non finansial sebesar 3.82 menunjukkan bahwa kompensasi non finansial yang diterima oleh karyawan dinyatakan dalam kategori baik. Variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.92 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dinyatakan dalam kategori baik dan kinerja karyawan sebesar 3.73 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT PLN dinyatakan dalam kategori baik.

Sumber : Data Diolah, 2016

2. Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

Dari beberapa penelitian terdahulu, terdapat persamaan dan perbedaan anatar penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu:

a. Persamaan dengan penelitian terdahulu:

- 1) Jenis penelitian yaitu *explanatory research*
- 2) Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner
- 3) Pengujian instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas
- 4) Untuk penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi berganda

b. Perbedaan dengan penelitian terdahulu:

- 1) Lokasi penelitian yang diteliti berbeda
- 2) Jumlah populasi yang diteliti berbeda
- 3) Jumlah sampel yang diteliti berbeda
- 4) Hasil atau temuan penelitian bisa berbeda

B. Kajian Teoritis

Menurut Jogiyanto (2008:43) “Teori adalah kumpulan dari konsep, definisi dan proporsi-proporsi yang sistematis yang digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi fenomena”. Teori adalah kesatuan secara sistematis yang menjelaskan berbagai hal sesuai dengan porsi untuk menjelaskan keadaan. Teori yang dibuat oleh peneliti bertujuan untuk menjelaskan landasan teori dalam penelitian.

1. Motivasi Kerja**a. Pengertian Motivasi Kerja**

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, akan dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Abraham Maslow (1954:183) dalam Mangkunegara (2013:93) mengemukakan bahwa: “*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive.* (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif)”.

Motivasi didefinisikan oleh Stanford (1969:173) dalam Mangkunegara (2013:93) bahwa “*Motivation as an energizing condition of organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain a class*” (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). McCormick (1985:268) dalam Mangkunegara (2013:94) mengemukakan bahwa “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings.* (Motivasi Kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja)”.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan bawahan, agar mau bekerja secara produktif dan mewujudkan tujuan. Menurut Afandi (2016:12) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Sedangkan Wibowo (2007:378) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hasrat atau penggerak dan mengarahkan yang ada di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan untuk sesuatu hal dalam pencapaian tujuan.

b. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2013:146), antara lain sebagai berikut:

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

c. Asas-Asas Motivasi

Asas-asas motivasi menurut Hasibuan (2013:146) mencakup asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, dan asas perhatian timbal balik, :

- 1) Asas mengikutsertakan, maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Asas Komunikasi, maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat.
- 3) Asas Pengakuan, maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.
- 4) Asas Wewenang yang Didelegasikan, yang dimaksud asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.
- 5) Asas Perhatian Timbal Balik, asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

d. Teori-Teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi diklasifikasikan/ dikelompokkan menjadi 2 aspek, yaitu teori kepuasan dan teori motivasi proses. (Hasibuan, 2013).

1) Teori Kepuasan

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Teori kepuasan terdiri dari Teori Motivasi Klasik, Maslow's Nees Hierarchy Theory, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X dan Teori Y, Teori Kebutuhan yang Dipelajari dan Teori Motivasi Claude S. George.

a) Frederik Winslow Taylor dengan Teori Motivasi Klasik

Taylor yang dikutip Hasibuan (2013:152) mengatakan bahwa: "Teori Motivasi Klasik berpendapat manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya". Dapat disimpulkan bahwa manusia mau bekerja keras karena ada keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Namun seseorang akan melakukan suatu perbuatan apabila ada imbalan yang diterima. Imbalan yang diterima berupa materi yang berbentuk uang/barang. Tetapi untuk imbalan yang berupa materi tersebut harus berkaitan dengan tugas-tugasnya. Sehingga dengan demikian pegawai hanya dapat dimotivasi dengan memberikan imbalan materi. jika imbalannya ditingkatkan maka dengan sendirinya kemauan untuk melakukan pekerjaan akan meningkat.

b) A. H. Maslow dengan Maslow's Need Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation)

Manusia mempunyai kebutuhan yang muncul pada kepentingan secara individu. Kebutuhan setiap pegawai tentunya berbeda satu dengan lainnya, karena itu organisasi berusaha untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Kebutuhan merupakan hal yang sangat mendasar untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan.

Abraham Maslow yang dikutip Hasibuan (2013:152), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yakni:

- (1) *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)
Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- (2) *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- (3) *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (kebutuhan sosial)
Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
- (4) *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise)
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya.
- (5) *Self Actualization* (aktualisasi diri)
Seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. *Self Actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Kebutuhan manusia dibuat dengan jenjang atau hierarki dengan artian, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

c) Frederick Herzberg dengan Herzberg's Two Factor Theory (Teori Dua Faktor Herzberg)

Teori ini dikemukakan Frederick Herzberg dalam Hasibuan (2013:154) disebut juga dengan teori dua faktor. Dua macam faktor kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) Faktor pemeliharaan (ekstrinsik), berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, hubungan antar pribadi.
- (2) Faktor motivasi (intrinsik), yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pengembangan potensi individu. Menurut Herzberg cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka.

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Seseorang yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaannya dari setiap individu pegawai. Sebaliknya, jika seseorang yang terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat lebih dominan dari apa yang diberikan oleh organisasi dan kinerjanya diarahkan untuk memperoleh hal-hal yang diinginkan dari organisasi.

d) Dauglas Mc.Gregor dengan Teori X dan Teori Y

Teori yang dicetuskan Dauglas Mc.Gregor dalam dalam Bangun (2012: 320) terkenal dengan teori X dan Teori Y-nya. Teori ini didasarkan pada pandangan mengenai sifat manusia yang didasarkan atas beberapa kelompok asumsi. Teori X pada umumnya:

- (1) Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.
- (2) Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan menghindari tanggung jawab.
- (3) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- (4) Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Menurut teori Y memotivasi karyawan dilakukan dengan cara meningkatkan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterkaitan pada keputusan. Yang dilakukan oleh karyawan pada teori Y ini, antara lain:

- (1) Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan istirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
- (2) Adanya keinginan karyawan untuk bertanggung jawab dan keinginan untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
- (3) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

e) Mc.Clelland dengan Mc.Clelland's Learned Needs Theory (Teori Kebutuhan yang Dipelajari)

Mc.Clelland dalam Mangkunegara (2013:97) mengemukakan ada tiga macam kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- (1) *Need for Achivement*
Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi yang tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko.

(2) *Need for Affiliation*

Kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

(3) *Need for Power*

Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Kebutuhan untuk berprestasi di sini, contohnya seorang pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung mencari tantangan dan meningkatkan kemandirian meraih prestasi. Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi yang tinggi akan berusaha melakukan sesuatu dengan kreatif dan inovatif. Diberikan pekerjaan yang menantang dengan sasaran akhir yang masih dapat dicapai. Dorongan untuk berprestasi tidak sekedar untuk meraih imbalan material yang besar. Ada kepuasan tersendiri apabila orang tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan seseorang untuk mempunyai hubungan yang erat dan kooperatif dengan pihak lain. Orang yang memiliki kebutuhan afiliasi berusaha untuk menghindari konflik, dan mencari kesepakatan atau solusi dengan orang lain. Kebutuhan afiliasi dapat dilakukan antara sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan.

Kebutuhan yang terakhir adalah kebutuhan kekuasaan, yakni kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mengatur, mengendalikan, mempengaruhi, dan memimpin orang lain. Orang yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan akan menempatkan dirinya pada posisi dimana orang tersebut berperan dominan. Berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai posisi seorang pemimpin.

f) Teori Motivasi Claude S. George.

Menurut Claude S. George yang dikutip Hasibuan (2013) bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- (1) Upah yang adil dan layak
- (2) Kesempatan untuk maju atau promosi
- (3) Pengakuan sebagai individu
- (4) Keamanan kerja
- (5) Tempat kerja yang baik
- (6) Penerimaan oleh kelompok
- (7) Perlakuan yang wajar, dan
- (8) Pengakuan atas prestasi.

2) Teori Motivasi Proses

Teori ini pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Yang termasuk ke dalam teori motivasi proses adalah:

a) Teori Harapan (*expectancy theory*)

Vroom yang dikutip Hasibuan (2013:163) menyatakan bahwa “Teori Harapan didasarkan pada tiga konsep penting, yaitu harapan (suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku), nilai (akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu bagi setiap individu tertentu), pertautan (persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua)”.

Expentancy merupakan suatu penggerak yang mendasari seseorang untuk melakukan tindakan. Karena dengan adanya kemauan untuk berusaha dengan keras maka hasil yang didapat akan sesuai dengan tujuan. Seseorang

akan memaksimalkan sesuatu yang menguntungkan dan meminimalisir sesuatu yang merugikan bagi pencapaian tujuan. Sebagai contoh, apabila seorang pegawai mengharapkan menyelesaikan pekerjaan pada waktunya akan mendapat penghargaan maka pegawai tersebut akan termotivasi untuk mencapai tujuannya.

b) Teori Keadilan (*equaty theory*)

Teori keadilan yang dikutip oleh Bangun (2012:323) menyatakan bahwa: “Orang akan termotivasi untuk bekerja bila besar sumbangan atas pekerjaannya sama dengan yang diterima secara kenyataan hasil kerjanya”. Menurut Hasibuan (2013:165) mengatakan bahwa “Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang”. Keadilan dapat dinilai dari kinerja seseorang Manusia selalu mengharapkan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Teori ini diasumsikan individu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan.

Ketika seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, kemungkinan pegawai akan berusaha memperoleh imbalan lebih besar atau mengurangi intensitas dalam melakukan pekerjaan. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c) Teori pengukuhan (*reinforcement theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2013:167) Teori

pengukuhan terdiri dari dua jenis pengukuhan, yaitu yang dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Pengukuhan positif (*positive reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.
- (2) Pengukuhan negatif (*negative reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh negatif dihilangkan secara bersyarat.

Pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan. Pengukuhan positif dapat berbentuk pujian maupun penghargaan. Sedangkan pengukuhan negatif yang biasanya dilakukan pegawai yaitu akan bekerja dengan keras untuk menghindari perkataan atasan yang kurang menyenangkan.

e. Metode Motivasi

Hasibuan (2013:149) mengemukakan ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)
Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
- 2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)
Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Hasibuan (2013:193), mengatakan bahwa: “Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Secara umum disiplin merupakan sikap mental yang dimiliki dan tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang berupa kepatuhan terhadap peraturan, ketentuan, etika dan norma yang berlaku. Lebih lanjut Afandi (2016:1), mengatakan bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku”.

b. Dimensi-Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194) “Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela

maupun karena terpaksa.” Seseorang dapat dikatakan disiplin jika orang tersebut:

1) Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya kedisiplinan dalam organisasi tersebut. Merupakan dimensi yang berhubungan dengan pengawasan melekat karena dengan pengawasan ini atasan aktif dan langsung untuk pengawasi perilaku, moral, gairah kerja, prestasi kerja bawahan, dan sikap karyawan untuk datang dan pulang tepat pada waktunya.

2) Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik merupakan salah satu dimensi kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini berhubungan dengan kemampuan karyawan, hubungan kemanusiaan.

3) Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku

Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan sikap tidak disiplin. Merupakan dimensi yang berhubungan dengan teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman dan

ketegasan pimpinan agar pegawainya dapat mematuhi peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

c. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja mempunyai 8 indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan. (Hasibuan, 2013).

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan pantauan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi/pekerjaannya. Balas jasa berperan penting

untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pada keadaan yang sebenarnya, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman

seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan dan dapat mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indiscipliner, bersifat mendidik, dan mejadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

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

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan-hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi harus memperhatikan semua situasi dan kondisi yang ada pada karyawannya agar kinerjanya dapat meningkat. Mulai dari pemberian tugas, pemberian balas jasa sampai dengan hubungan kemanusiaan maupun hubungan antar pegawai harus diperhatikan dengan baik.

d. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129) terdiri dari 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Berdasarkan dua bentuk disiplin diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin preventif sebagai upaya pencegahan yang dilakukan agar pegawai tidak melanggar. Misalnya pimpinan memberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Melalui kejelasan dan penjelasan tentang peraturan dan perilaku yang diinginkan dari setiap

organisasi, diharapkan dapat dicegah jangan sampai pegawai melanggar aturan ataupun standar yang ditetapkan. Sedangkan disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Disiplin korektif memperbaiki dengan cara memberikan sanksi yang sesuai dengan aturan yang dilanggar oleh pegawai

e. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016:5) untuk mengondisikan pegawai organisasi agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- 2) Pendisiplinan harus bersifat membangun.
- 3) Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- 4) Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan yang sedang absen
- 5) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

f. Pendekatan Disiplin Kerja

Mengingat pentingnya peranan disiplin kerja dalam sebuah organisasi, sudah sewajarnya sebagai seorang pegawai untuk mengetahui tentang disiplin kerja. Disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi dimana pegawai tersebut bekerja harus diketahui oleh seluruh pegawai termasuk dengan pendekatan-pendekatan yang ada dalam disiplin kerja. Hal tersebut diperlukan dan setidaknya akan mendidik dan mengarahkan pegawai untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Disiplin kerja mempunyai tiga pendekatan

yaitu pendekatan disiplin modern, pendekatan disiplin dengan tradisi dan pendekatan disiplin bertujuan.

1) Pendekatan Disiplin Modern

Menurut Mangkunegara (2013:130), pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Artinya, menghindarkan bentuk hukuman secara fisik dan memperbaiki semua keputusan tentang pelanggaran disiplin, dengan mengadakan proses penyuluhan dengan fakta-faktanya, dan memperbaiki keputusan yang berat sebelah.

2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Menurut Mangkunegara (2013:132), pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Penegakan kedisiplinan dilakukan oleh atasan kepada bawahannya langsung melanggar dan hukumannya sesuai dengan tingkat kesalahannya. Bagi pegawai yang melakukan kesalahan untuk yang kedua kali maka hukuman akan diberikan hukuman yang lebih berat.

3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Menurut Mangkunegara (2013:135), pendekatan disiplin bertujuan merupakan pemahaman tentang bagaimana semua pegawai mengerti dan mengetahui tentang kedisiplinan dan memperbaiki perilakunya untuk berdisiplin dan mau bertanggung jawab atas segala perbuatan.

Berdasarkan pengertian mengenai pendekatan disiplin kerja, banyak hal yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi. Diantaranya mulai dari

menghindarkan hukuman langsung yang mengenai fisik pegawai, mencari fakta-fakta tentang pengaduan-pengaduan dari seorang pegawai tentang laporan yang diterima. Terpenting lagi melakukan tindakan menghukum pegawai yang melanggar dan mengarahkan serta memperbaiki pegawai yang selalu melanggar kedisiplinan.

g. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal. Sanksi pelanggaran disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013:131) meliputi:

- 1) Pemberian peringatan
Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.
- 2) Pemberian sanksi harus segera
Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberikan peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.
- 3) Pemberian sanksi harus konsisten
Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakconsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.
- 4) Pemberian sanksi harus impersonal
Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria-wanita, tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditunjukkan dengan tindakan yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan instrumen yang ada. Mangkunegara (2013:67), menyatakan “Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Wibowo (2007:4), menyatakan “Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun”. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja yang baik.

Berdasarkan pengertian tersebut kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau kriteria kinerja adalah berbagai elemen dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan

pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Dengan mengetahui indikator-indikator kinerja dari suatu pekerjaan, diharapkan bisa mengembangkan standar-standar untuk mempermudah proses penilaian kinerja.

Bangun (2012:233) berbagai indikator atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah:

1) Jumlah Pekerjaan

Indikator ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntur karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

c. Penilaian Kinerja PNS

Menurut Dessler (2003:327) mengatakan bahwa: “Penilaian kinerja berarti membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan dengan standar yang telah ditetapkan”. Hal yang mendasar dari penilaian dapat dilakukan terhadap kualitas, kuantitas dan kesesuaian waktu dalam melakukan pekerjaan.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai. Penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS ini dituangkan dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau yang lebih dikenal dengan DP3 PNS. Untuk kondisi saat ini, ada banyak hal yang membuat DP3 tidak sesuai untuk dilaksanakan dalam menilai kinerja PNS. Salah satunya adalah DP3 cenderung menilai kinerja PNS hanya dari sudut pandang si penilai bukan atas prestasi kerja. Hal tersebut dijadikan sebagai kelemahan, sehingga pemerintah mencoba membuat cara baru dalam menilai prestasi kerja PNS yaitu dengan menggunakan pendekatan metode Penilaian Prestasi Kerja.

Pemerintah mengeluarkan aturan mengenai Sasaran Kerja Pegawai yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja PNS, yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian tersebut menggabungkan antara penilaian Sasaran

Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang berbobot sebesar 60% dengan penilaian Perilaku Kinerja yang berbobot sebesar 40%. (www.kompasiana.com).

1) Prinsip Penilaian Prestasi Kerja

PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian prestasi kerja PNS pasal 1 ayat (2) menyebutkan bahwa “Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS”. Dalam Pasal 3 PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, prinsip penilaian prestasi kerja PNS yaitu:

Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

- a) Objektif;
- b) Terukur;
- c) Akuntabel;
- d) Partisipatif; dan
- e) Transparan.

Berdasarkan dari prinsip dan unsur penilaian prestasi kerja PNS diatas, dapat dijelaskan bahwa:

Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

- a) Objektif yaitu Penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai.
- b) Terukur yaitu Penilaian prestasi kerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.
- c) Akuntabel yaitu Seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.

- d) Partisipatif yaitu Seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai.
- e) Transparan yaitu Seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

2) Unsur Penilaian Prestasi Kerja

Dengan adanya PP Nomor 46 Tahun 2011, pasal 4 mengatur mengenai unsur penilaian prestasi kerja PNS yang dibagi dalam 2 (dua) unsur yaitu:

Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur:

- a) SKP; dan
- b) Perilaku kerja.

- a) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu.

Pasal 7 ayat (2) menyebutkan bahwa untuk Penilaian SKP meliputi aspek:

- (1) **Kuantitas** adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.
- (2) **Kualitas** adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.
- (3) **Waktu** adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.
- (4) **Biaya** adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

- b) Perilaku Kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada Pasal 7 ayat (1) disebutkan bahwa Penilaian perilaku kerja meliputi aspek:

- (1) **Orientasi pelayanan** adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
- (2) **Integritas** adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- (3) **Komitmen** adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
- (4) **Disiplin** adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin
- (5) **Kerja sama** adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- (6) **Kepemimpinan** adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.



Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dapat diketahui dengan menggunakan evaluasi atau penilaian kegiatan organisasi tersebut berdasarkan peraturan, normam dan etika yang berlaku. Penilaian kerja dalam kurun waktu tertentu disebut dengan penilaian kinerja organisasi, hasilnya dapat dijadikan pedoman untuk perbaikan kegiatan organisasi.

4. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

a. Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi, sumber daya manusia yang dimiliki dalam hal ini adalah pegawai yang bekerja, dan memiliki motivasi tinggi. Pegawai dapat mengaplikasikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Pegawai memerlukan kondisi yang mendukung, baik dari dalam diri pegawai maupun dari organisasi. Selain motivasi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Peraturan dalam organisasi dibuat untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

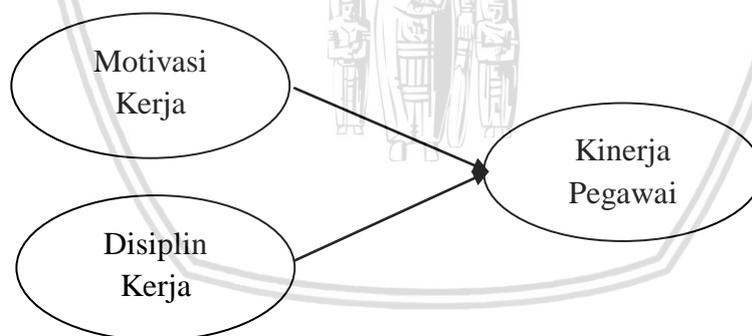
1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawab bagi seorang pegawai. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila di dukung dengan termotivasinya pegawai. Besarnya pengaruh motivasi pegawai dapat terlihat pada aktivitas setiap pegawai. Seorang pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja maka kinerjanya akan manurun. Ketika seorang pegawai termotivasi dengan baik maka kinerjanya akan meningkat. Hal ini disebabkan karena kinerja seorang pegawai mempengaruhi kinerja organisasi.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dapat menumbuhkan kerja sama antar pegawai. Disiplin kerja yang tinggi, memungkinkan pegawai maupun organisasi dapat mencapai tujuan dengan baik dan sesuai harapan. Semakin tinggi kesadaran pegawai mengenai disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin kerja dapat terlihat ketika pegawai selalu datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan dan etika yang berlaku. Hal tersebut dapat menyebabkan organisasi dapat mencapai tujuannya dengan hasil yang memuaskan.

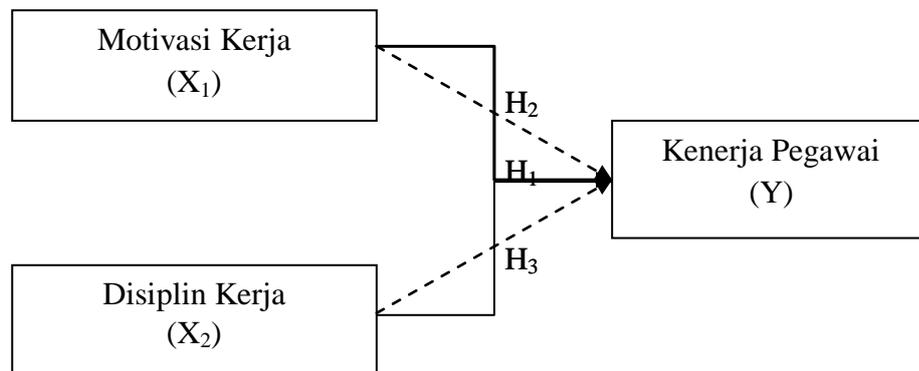
Model konseptual secara sederhana dalam penelitian seperti yang terdapat pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Model Konseptual
Sumber: Data diolah, 2017

b. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Model hipotesis pada penelitian ditunjukkan dalam gambar 2.2.



Gambar 2.2 Model Hipotesis

Sumber: Data diolah, 2017

Keterangan:

- > : berpengaruh secara parsial
- > : berpengaruh secara simultan

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga Motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Keuangan Daerah Kota Batu.
- H₂ : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.
- H₃ : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Kota Batu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Singarimbun dan Effendi (2006:4) menjelaskan bahwa: “*Explanatory research* yaitu penelitian yang diajukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut dengan penelitian penjelas”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015:7) karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Batu. Pengujian hipotesa diperlukan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Batu yang bertempat di Jalan Panglima Sudirman No. 507 Lantai 1 Gedung B Block Office Balai Kota Among Tani Kota Batu. Peneliti menggunakan PNS Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Batu sebagai objek penelitian. Alasan mengambil lokasi penelitian tersebut karena dengan banyaknya potensi pajak

yang dipungut oleh Kota Batu sehingga membutuhkan pegawai yang memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja.

C. Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Variabel

a. Variabel Independen (X)

Variabel bebas (*Independen*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja .

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat (*Dependen*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel akan menuntun peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan pengaruh antar variabel dalam penelitian. Operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi Kerja adalah energi yang menggerakkan diri pegawai untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator dan item-item dari variabel motivasi kerja meliputi:

1) Kebutuhan Akan Prestasi:

- Memiliki inovasi dalam bekerja.

- Menguasai *skill* untuk melakukan pekerjaan.
- Kemampuan dalam menghadapi persaingan.

2) Kebutuhan Akan Afiliasi:

- Dorongan dalam meningkatkan semangat kerja.
- Kemampuan kerja sama antar pegawai.

3) Kebutuhan Akan Kekuasaan:

- Berusaha mengutamakan tugas daripada kepentingan pribadi.
- Berusaha untuk dapat bekerja dengan baik mengharapkan jabatan tertentu.

b. Variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan pegawai untuk mematuhi dan mantaati peraturan-peraturan dan norma yang berlaku di organisasi.

Indikator dan item-item dari variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Datang dan pulang tepat pada waktunya:

- Kepatuhan pegawai terhadap jam masuk kerja.
- Kepatuhan pegawai pada jam pulang kerja.

2) Mengerjakan pekerjaan dengan baik:

- Pemanfaatan fasilitas kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan
- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- Tingkat tanggung jawab dengan pekerjaan.

3) Mematuhi peraturan:

- Ketaatan pada peraturan/tata tertib yang ada.

- Kepatuhan pegawai terhadap perintah atasan.
- Menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai jadwal.

c. Variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Indikator dan item variabel kinerja pegawai meliputi:

1) Sasaran Kinerja Pegawai:

- Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar pekerjaan.
- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut.
- Menghemat waktu pengerjaan tugas tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.
- Dapat meminimalkan anggaran dalam mengerjakan tugas.

2) Penilaian Kinerja Pegawai:

- Bersikap baik dalam memberikan pelayanan.
- Berusaha tidak menyalahgunakan wewenang.
- Mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi.
- Melaksanakan kewajiban yang telah ditentukan.
- Kemampuan menghargai pendapatan orang lain yang menjadi keputusan bersama.
- Tingkat kemampuan menciptakan hubungan kerja sama yang baik dengan antar pegawai maupun atasan.

Berdasarkan definisi operasional di atas, dapat peneliti merumuskan variabel yang dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Motivasi Kerja (X ₁) (Mangkunegara, 2013)	Kebutuhan Akan Prestasi	1. Memiliki inovasi dalam bekerja. 2. Menguasai <i>skill</i> untuk melakukan pekerjaan. 3. Kemampuan dalam menghadapi persaingan.
	Kebutuhan Akan Afiliasi	1. Dorongan dalam meningkatkan semangat kerja. 2. Kemampuan kerja sama antar pegawai.
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	1. Berusaha mengutamakan tugas daripada kepentingan pribadi. 2. Berusaha untuk dapat bekerja dengan baik mengharapkan jabatan tertentu.
Disiplin Kerja (X ₂) (Hasibuan, 2013)	Datang dan pulang tepat pada waktunya	1. Kepatuhan pegawai terhadap jam masuk kerja. 2. Kepatuhan pegawai pada jam pulang kerja.
	Mengerjakan pekerjaan dengan baik	1. Pemanfaatan fasilitas kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. 2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 3. Tingkat tanggung jawab dengan pekerjaan.
	Mematuhi peraturan	1. Ketaatan pada peraturan/tata tertib yang ada. 2. Kepatuhan pegawai terhadap perintah atasan. 3. Menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai jadwal.
Kinerja Pegawai (Y) (PP 46 Tahun 2011)	Sasaran Kinerja Pegawai	1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar pekerjaan. 2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut. 3. Menghemat waktu pengerjaan tugas tanpa mengurangi kualitas hasil kerja. 4. Dapat meminimalkan anggaran dalam mengerjakan tugas.
	Penilaian Kerja Pegawai	1. Bersikap baik dalam memberikan pelayanan. 2. Berusaha tidak menyalahgunakan

Variabel	Indikator	Item
		wewenang. 3. Mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi. 4. Melaksanakan kewajiban yang telah ditentukan. 5. Kemampuan menghargai pendapatan orang lain yang menjadi keputusan bersama. 6. Tingkat kemampuan menciptakan hubungan kerja sama yang baik dengan antar pegawai maupun atasan.

Sumber : Data diolah, 2016

3. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala pengukuran *likert* dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial dalam penelitian telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala *likert* mempunyai 5 kategori jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Skor dan kriteria jawaban dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Skor dan Kriteria Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	ST	4
3	Ragu-Ragu	RG	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2015:93)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sebagai suatu populasi maka kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lain. Sugiyono (2015:80) menjelaskan mengenai populasi, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang akan menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh PNS yang bekerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu sejumlah 143 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi sehingga sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki populasi. Sugiyono (2015:81) menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Pendapatan Kota Batu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi itu.

Untuk menentukan besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini, maka rumus yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel adalah rumus slovin (Riduwan, 2005:65) :

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

$$n = \frac{N}{143 (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{143}{1,43 + 1}$$

$$n = 58,847$$

$$= 59 \text{ pegawai}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Nilai kritis (batas keadilan) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan penarikan sampel), yaitu sebesar 10%. (Uji Satu Sisi)

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:129), Sumber data adalah sumber dari mana data tersebut dapat diperoleh. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, dalam penelitian ini jenis data yang digunakan data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data langsung yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumbernya, atau data yang diperoleh secara langsung dengan pihak yang terkait. Data primer diperoleh peneliti secara langsung dengan cara menyebarkan kuisioner kepada pihak yang terkait mengenai penelitian dalam hal ini yaitu seluruh pegawai PNS yang terdaftar dan bekerja di Dinas Pendapatan Kota Batu.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen, data-data, yang didapat dari internet, penelitian terdahulu, data

publikasi informasi, laporan-laporan tertulis, dan literatur-literatur yang di tempat penelitian dan sumber lainnya seperti data yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data penelitian yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

a. Kuesioner atau Angket

Menurut Arikunto (2006:151) “Metode angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui”. Sedangkan menurut Sugiyono (2015:142) “Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.” Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu angket yang jawabannya sudah disediakan dan responden cukup memilih jawaban dalam berbagai alternatif yang telah tersedia dan dianggap sesuai.

b. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:158) “Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapot agenda dan sebagainya”. Metode dokumentasi dilakukan dengan cara pencatatan atau penyalinan terhadap dokumen dan data lain yang dapat menunjang penelitian.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen pengukuran variabel penelitian sangat berperan penting dalam mendapatkan data dan sumber informasi. Bahkan validitas hasil penelitian sebagian besar sangat bergantung pada kualitas instrumen pengumpulan datanya. Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan pedoman kuesioner. Daftar kuesioner disusun dalam bentuk skala *likert*. Kuesioner nantinya akan diberikan kepada responden sesuai dengan informasi yang dibutuhkan dalam kegiatan penelitian.

F. Pengujian Instrumen

Uji keabsahan data dalam penelitian biasanya ditekankan kepada uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian kuantitatif berpengaruh kepada tingkat dari hasil penelitian. Tingkat hasil penelitian dalam kuantitatif biasanya ditunjukkan dengan valid, reliabel dan objektif.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur relevan tidaknya pengukuran dan pengamatan yang dilakukan pada penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan untuk mengukur apakah kuesioner sebagai alat ukur yang digunakan sudah sesuai atau benar. Uji validitas pada dasarnya dilakukan dengan melihat korelasi antara skor dari masing-masing data dibanding dengan skor totalnya.

Menurut Sugiyono (2015:183) terdapat dua perumusan korelasi *product moment* menurut *Pearson* untuk menguji validitas suatu instrumen, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi variabel independen dan variabel dependen

N = banyaknya sampel

x = item/pertanyaan

y = total variabel

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor x

$\sum y$ = jumlah skor dalam variabel y

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor y

$\sum xy$ = jumlah skor perkiraan variabel x

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan reliabel atau tetap konsisten bila dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan formula *Alpha Cronbach* karena instrumen yang digunakan merupakan rentangan beberapa nilai yaitu dalam skala 1-5 dengan menggunakan *Skala Linkert*. Berikut ini bentuk perumusan uji reabilitas dengan formula *Alpha Cronbach*:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi variabel independen dan variabel dependen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah variansi skor butir soal ke-i

i = 1, 2, 3, 4, ... n

$\sigma^2 t$ = variansi total

Jika *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel dan begitu sebaliknya jika nilai *Alpha Cronbach* kurang dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pertanyaan atau untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan dapat dipakai untuk mengukur akurasi penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS versi 23.0* dapat diketahui hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3.3 .

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi (R)	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1	0,540	0,000	Valid
	X1.2	0,607	0,000	Valid
	X1.3	0,793	0,000	Valid
	X1.4	0,778	0,000	Valid
	X1.5	0,600	0,000	Valid
	X1.6	0,562	0,000	Valid
	X.17	0,589	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,706	0,000	Valid
	X2.2	0,668	0,000	Valid
	X2.3	0,839	0,000	Valid
	X2.4	0,768	0,000	Valid
	X2.5	0,702	0,000	Valid
	X2.6	0,839	0,000	Valid
	X2.7	0,740	0,000	Valid
	X2.8	0,711	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,562	0,000	Valid
	Y.2	0,599	0,000	Valid
	Y.3	0,608	0,000	Valid
	Y.4	0,700	0,000	Valid
	Y.5	0,628	0,000	Valid
	Y.6	0,561	0,000	Valid
	Y.7	0,732	0,000	Valid
	Y.8	0,643	0,000	Valid
	Y.9	0,716	0,000	Valid
	Y.10	0,343	0,008	Valid

(Sumber: Data Primer Diolah, 2018)

Menurut Sugiyono (2006:172) mengatakan bahwa: “Bila nilai koefisien korelasi lebih besar sama dengan 0,3 (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dikatakan valid. Apabila r hitung lebih besar dari nilai kritisnya maka dapat diartikan item atau instrumen yang digunakan adalah valid.

Berdasarkan hasil uji validitas keseluruhan *item* memiliki nilai signifikansi pertanyaan $r > 0,300$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan *item* pertanyaan valid. Jadi *item* tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan variabel.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Teknik dalam pengujian reliabilitas yaitu menggunakan nilai koefisien reliabilitas *alpha*. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu nilai dari koefisien reliabilitas *alpha* $> 0,6$ ($\alpha > 0,6$) maka variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1.	X_1	0,760	Reliabel
2.	X_2	0,884	Reliabel
3.	Y	0,807	Reliabel

(Sumber: Data Primer Diolah, 2018)

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat diketahui bahwa hasil dari *alpha cronbach* dari Motivasi Kerja (X_1) dimana variabel ini memiliki nilai koefisien/*alpha cronbach* reliabilitas 0,760, variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki hasil 0,884 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki hasil 0,807. Dari semua variabel telah memenuhi syarat dengan nilai *alpha cronbach*

sama dengan 0,6 atau lebih. Jadi variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2015:147) mengatakan “Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi di mana sampel diambil.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjabarkan hasil analisis kuantitatif untuk mempermudah penyajian hasil penelitian. Termasuk dalam statistik deskriptif anantara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata standar deviasi, perhitungan prosentase.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Ghozali 2009). Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak

dapat dilakukan dengan metode sebagai berikut : Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*.

Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel jika signifikan lebih besar dari $\alpha = 10\%$ maka menunjukkan distribusi data normal. Jadi uji normalitas adalah uji suatu data untuk mengetahui distribusinya normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2009:95) “Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen”. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas di dalam model regresi, dapat dilihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang tinggi sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$

atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ dengan tingkat kolonieritas 0,95 (Ghozali, 2009: 96).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika beda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas (Ghozali, 2009:125). Ketentuan dari uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

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

3. Analisis Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel bebas adalah motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

Berikut ini rumus regresi linear berganda:

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

Sumber : Sugiyono (2015:188)

Keterangan :

Y	= Variabel terikat (Kinerja Pegawai)
α	= Konstanta
X_1	= Motivasi Kerja
X_2	= Disiplin Kerja
$\beta_1 \beta_2$	= Koefisien Regresi

4. Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 3.5 Pedoman untuk Memeberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:250)

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (uji F)

Uji F adalah pengujian secara simultan (bersama-sama) untuk mnegtahui adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$1) H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

$$2) H_0 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

Untuk menentukan F hitung, tingkat signifikan yang digunakan sebesar 10% (Uji Satu Sisi) dengan derajat kebebasan $\alpha = (k - 1)$ dan $(n - k)$ kriteria yang digunakan adalah:

$$H_0 \text{ diterima bila } F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}} \text{ atau } sig \geq \alpha$$

$$H_0 \text{ ditolak bila } F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}} \text{ atau } sig \leq \alpha$$

b. Uji Parsial (uji t)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dengan taraf nyata yang digunakan adalah 0,10 (Uji Satu Sisi).

$H_0 : \beta = 0$; tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

$H_0 : \beta \neq 0$; ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

$$H_0 \text{ diterima bila } t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}} \text{ atau } sig \geq \alpha$$

$$H_0 \text{ ditolak bila } t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}} \text{ atau } sig \leq \alpha$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Singkat Badan Keuangan Daerah Kota Batu

Badan Keuangan Daerah adalah salah satu organisasi perangkat daerah dalam lingkungan pemerintah Kota Batu yang berkedudukan sebagai Badan Daerah. Badan Keuangan Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Batu. Sebelumnya Badan Keuangan Daerah merupakan gabungan dari 2 dinas yaitu Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) dan Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda). Badan Keuangan Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Batu Nomor 91 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Keuangan Daerah Kota Batu. Setelah menjadi Badan Keuangan Daerah terjadi beberapa perubahan pada bidang-bidang yang harus disesuaikan.

Badan Keuangan Daerah Kota Batu mempunyai tugas melaksanakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang keuangan. Selain mempunyai tugas, Badan Keuangan Daerah juga mempunyai fungsi-fungsi yang terdiri dari:

- a. pengelolaan urusan kesekretariatan Badan Keuangan Daerah;
- b. penyusunan kebijakan teknis keuangan daerah;
- c. pelaksanaan tugas dukungan teknis keuangan daerah;

- d. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis keuangan daerah;
- e. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah bidang keuangan; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Visi dan Misi Badan Keuangan Daerah Kota Batu

Visi dan Misi Badan Keuangan Daerah Kota Batu adalah sebagai berikut:

Visi Badan Keuangan Daerah Kota Batu

“Mengembangkan Potensi Daerah Melalui Peningkatan Pendapatan dan Mewujudkan Akuntabilitas Perencanaan, Penatausahaan dan Pelaporan Keuangan dan Aset Daerah”

Misi Badan Keuangan Daerah Kota Batu

Berikut ini adalah misi Dinas Pendapatan Daerah Kota Batu, antara lain:

- a. Mewujudkan kemandirian keuangan daerah melalui peningkatan Pendapatan Asli Daerah.
- b. Mewujudkan pelayanan prima dalam pelayanan pengelolaan keuangan daerah.
- c. Mewujudkan perencanaan anggaran berbasis kinerja.
- d. Mewujudkan penatausahaan keuangan yang tertib dan akuntabel.
- e. Mewujudkan Pengelolaan, penatausahaan dan pelaporan aset barang daerah.

3. Wilayah Kerja Badan Keuangan Daerah Kota Batu

Kota Batu adalah kota baru di Provinsi Jawa Timur. Sebelum berdiri menjadi Kota Madya, daerah Batu merupakan daerah di bawah naungan Kabupaten Malang. Sejak dilahirkannya Undang-Undang No.11 Tahun 2001

tentang Pembentukan Kota Batu maka secara resmi Kota Batu berdiri mandiri menjadi Kota Madya di daerah Propinsi Jawa Timur. Adapun batas wilayah Kota Batu adalah sebagai berikut:

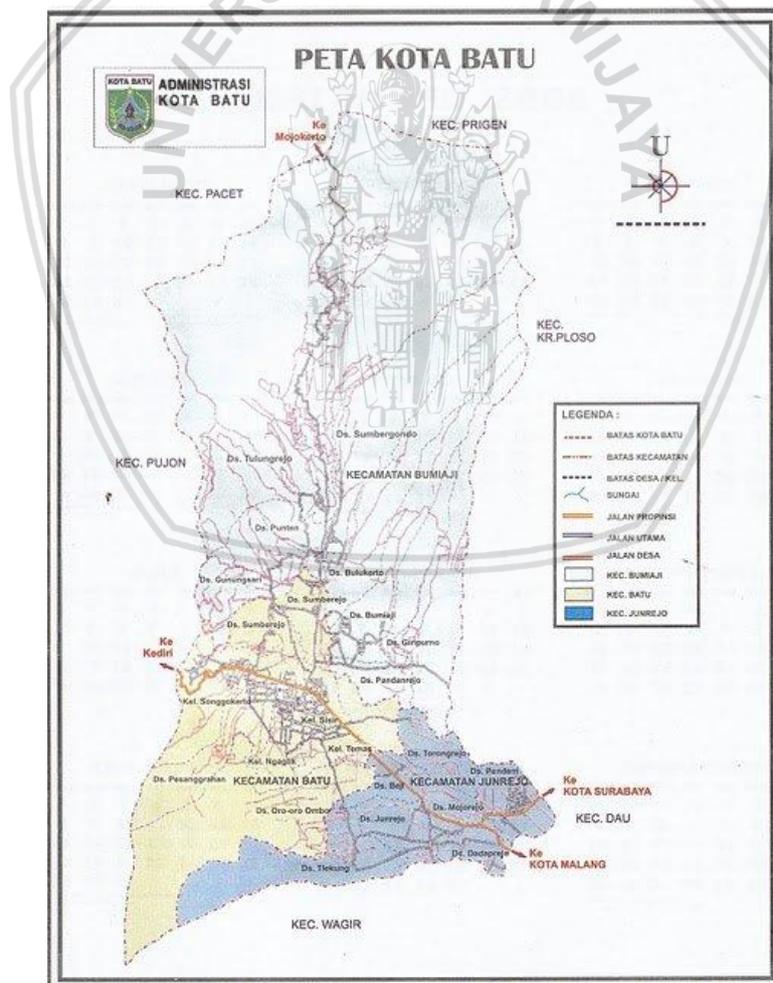
Sebelah Selatan : Kabupaten Blitar dan Malang

Sebelah Barat : Kabupaten Malang

Sebelah Timur : Kabupaten Malang

Sebelah Utara : Kabupaten Mojokerto dan Kabupaten Pasuruan

Peta wilayah kota Batu dapat dilihat di gambar 4.1.



Gambar 4.1 Peta Wilayah Kota Batu
Sumber: www.kotabatu.go.id tahun 2017

Wilayah kerja Badan Keuangan Daerah Kota Batu adalah di wilayah administratif Kota Batu yaitu terdiri dari 3 kecamatan, yang dibagi lagi atas 24 desa dan kelurahan. Adapun 3 kecamatan tersebut adalah Kecamatan Batu, Kecamatan Bumiaji dan Kecamatan Junrejo. Sedangkan 24 desa dan kelurahan tersebut antara lain Sumberbrantas, Tulungrejo, Sumbergondo, Bulukerto, Bumiaji, Punten, Gunungsari, Sidomulyo, Sumberejo, Oro-Oro Ombo, Pesangrahan, Tlekung, Torongrejo, Beji, Pendem, Mojorejo, Dadaprejo, Giripurno, Pandanrejo, Kelurahan Sisir, Kelurahan Ngaglik, Kelurahan Temas.

4. Struktur Organisasi Badan Keuangan Daerah Kota Batu

Badan Keuangan Daerah Kota Batu dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah. Kepala Badan berkewajiban melaksanakan prinsip-prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi dalam lingkungan Badan maupun dengan lembaga teknis lainnya, dan dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota. Badan Keuangan Daerah Kota Batu terdiri dari:

- a. Kepala Badan.
- b. Sekretariat,
- c. Bidang Pendataan dan Penetapan,
- d. Bidang Penagihan, Pelaporan dan Pengawasan
- e. BidangPerbendaharaan,
- f. Bidang Anggaran,
- g. Bidang Akuntansi,

- h. Bidang Aset,
- i. UPT Badan; dan
- j. Kelompok Jabatan Fungsional.

Sekretariat pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu dipimpin oleh seorang Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, koordinasi, dan sinkronisasi, serta mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, dan keuangan. Sekretariat terdiri dari:

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- b. Sub Bagian Keuangan
- c. Sub Bagian Program dan Pelaporan

Bidang Pendataan dan Penetapan pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Pendataan dan Penetapan mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pendataan dan penetapan. Bidang Pendataan dan Penetapan membawahi :

- a. Sub Bidang Pelayanan dan Informasi;
- b. Sub Bidang Pendataan dan Penilaian; dan
- c. Sub Bidang Penetapan dan Pengolahan Data.

Bidang Penagihan, Pelaporan dan Pengawasan pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam

melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Penagihan, Pelaporan dan Pengawasan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis penagihan, pengendalian, pengawasan, pelaporan, dan evaluasi pajak daerah. Bidang Penagihan, Pelaporan dan Pengawasan membawahi:

- a. Sub Bidang Penagihan;
- b. Sub Bidang Pelaporan dan Evaluasi Pendapatan; dan
- c. Sub Bidang Pengendalian dan Pengawasan.

Bidang Anggaran pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Anggaran mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan pengkoordinasian, perumusan kebijakan serta penyusunan anggaran daerah. Bidang Anggaran membawahi:

- a. Sub Bidang Anggaran Belanja Tidak Langsung dan Pendapatan;
- b. Sub Bidang Anggaran Belanja Langsung dan Pembiayaan; dan
- c. Sub Bidang Pengelolaan Sistem Informasi Keuangan dan Penyusunan Anggaran.

Bidang Perbendaharaan pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang. Bidang ini mempunyai tugas menyiapkan bahan pedoman teknis, melaksanakan Pengelola, koordinasi, pembinaan dan pengendalian di bidang penerimaan dan pengeluaran kas serta TP-TGR. Bidang Perbendaharaan terdiri atas:

- a. Sub Bidang Belanja Langsung;
- b. Sub Bidang Belanja Tidak Langsung; dan
- c. Sub Bidang Pengelolaan Kas.

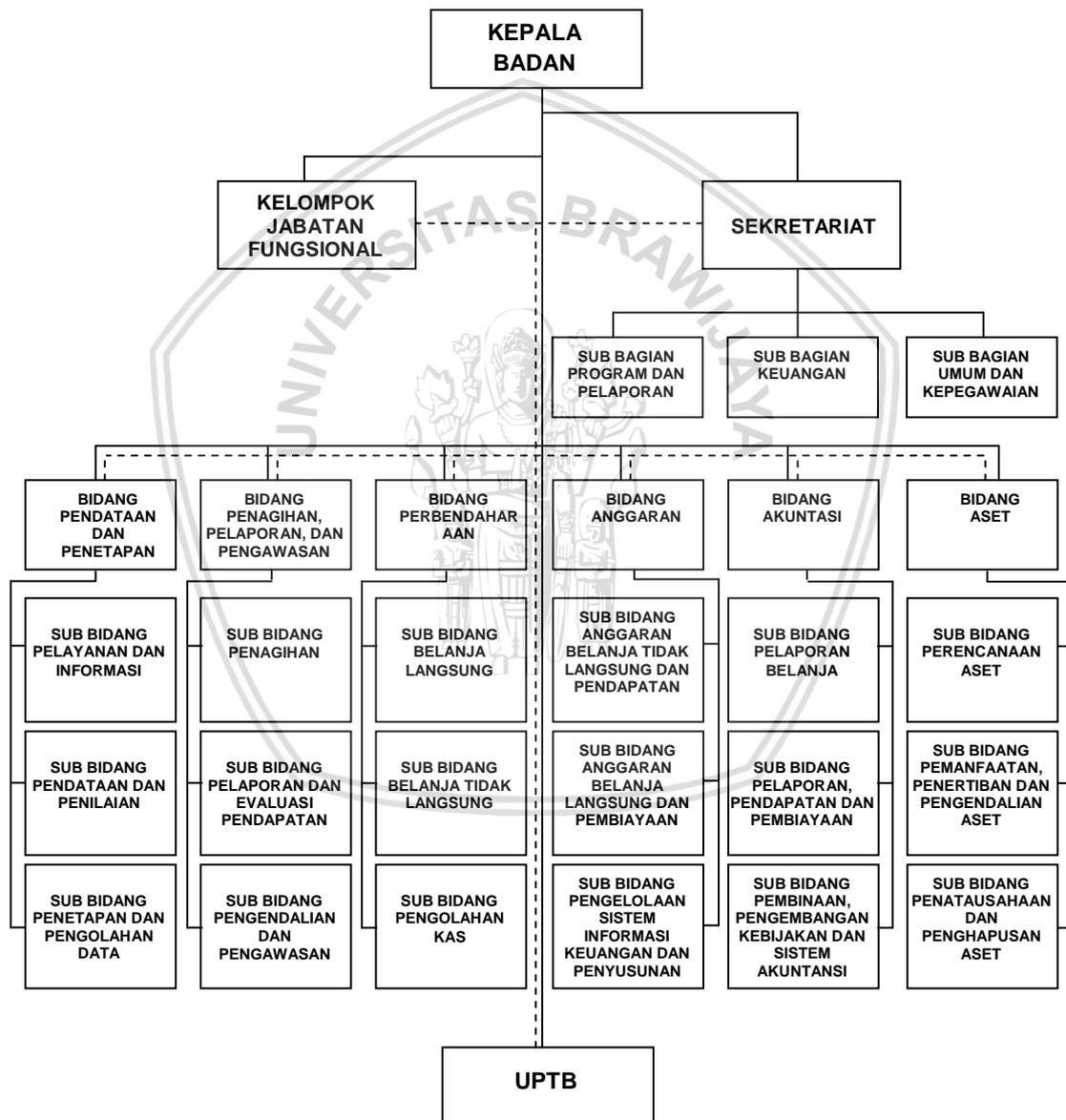
Bidang Akuntansi pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Akuntansi mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan koordinasi pembinaan dan petunjuk pelaksanaan akuntansi, melaksanakan prosedur akuntansi penerimaan kas, akuntansi pengeluaran kas dan akuntansi selai kas, rekonsiliasi realisasi APBD, sebagai entitas akuntansi dan antitas pelaporan pemerintah daerah yang dapat disajikan sebagai informasi untuk bahan penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD. Bidang Akuntansi membawahi:

- a. Sub Bidang Pelaporan Belanja;
- b. Sub Bidang Pelaporan, Pendapatan, dan Pembiayaan; dan
- c. Sub Bidang Pembinaan dan Pengembangan Kebijakan dan Sistem Akuntansi.

Bidang Aset pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang aset mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan di bidang penyelenggaraan kegiatan perencanaan, penatausahaan, investasi, pengamanan, penggunaan, pemanfaatan, penghapusan, perubahan status hukum, serta pengendalian aset. Bidang Aset membawahi:

- a. Sub Bidang Perencanaan Aset;
- b. Sub Bidang Pemanfaatan, Penertiban, dan Pengendalian Aset; dan
- c. Sub Bidang Penatausahaan dan Penghapusan Aset.

Struktur Organisasi Badan Keuangan daerah Kota Batu dapat dilihat pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2 Bagan Struktur Organisasi Badan Keuangan Daerah Kota Batu
Sumber :Peraturan Walikota Batu Nomor 91 Tahun 2016

5. Tugas Pokok Perangkat Organisasi Badan Keuangan Daerah Kota Batu

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Keuangan Daerah sesuai dengan Peraturan Walikota Batu Nomor 91 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Keuangan Daerah Kota Batu, mempunyai perangkat organisasi yang terdiri dari:

a. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, koordinasi, dan sinkronisasi, serta mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, dan keuangan. Untuk melaksanakan tugas, Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- 1) pengelolaan dan pelayanan administrasi umum;
- 2) pengelolaan administrasi pegawai;
- 3) pengembangan kompetensi dan kapasitas kepegawaian;
- 4) pengelolaan administrasi perlengkapan;
- 5) pengelolaan urusan rumah tangga;
- 6) pelayanan, hubungan masyarakat, dan publikasi;
- 7) pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran, dan perundang-undangan;
- 8) pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas Bidang;
- 9) pengelolaan kearsipan Badan;
- 10) pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tata laksana;
- 11) pengelolaan administrasi keuangan; dan

- 12) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

b. Bidang Pendataan dan Penetapan Pajak Daerah

Bidang Pendataan dan Pelayanan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pendataan dan penetapan pajak daerah. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Pendataan dan Penetapan Pajak Daerah menyelenggarakan fungsi:

- 1) perencanaan program bidang pendataan dan penetapan pajak daerah;
- 2) perumusan rencana kerja dan anggaran bidang pendataan dan penetapan pajak daerah;
- 3) penyusunan standar operasional prosedur bidang pelayanan, informasi, pendataan, penilaian, penetapan, dan pengolahan data;
- 4) pengendalian data informasi bidang pendataan dan penetapan pajak daerah;
- 5) pelaksanaan pendaftaran dan pendataan Wajib Pajak;
- 6) perumusan kebijakan pengelolaan data objek dan subjek Pajak Daerah;
- 7) penyusunan Daftar Induk Wajib Pajak Daerah;
- 8) perumusan nota penghitungan dan penetapan Pajak Daerah;
- 9) pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pengelolaan arsip berkaitan dengan surat perpajakan;
- 10) pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang pendataan dan penetapan pajak daerah; dan

- 11) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas pokoknya.

c. Bidang Penagihan, Pelaporan, dan Pengawasan

Bidang Penagihan, Pelaporan, dan Pengawasan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis penagihan, pengendalian, pengawasan, pelaporan, dan evaluasi pajak daerah. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Penagihan Pajak Daerah menyelenggarakan fungsi:

- 1) perencanaan program bidang penagihan pajak daerah;
- 2) perumusan rencana kerja dan anggaran bidang penagihan pajak daerah;
- 3) penyusunan standar operasional prosedur bidang penagihan, pengendalian, pengawasan, pelaporan, dan evaluasi pajak daerah;
- 4) pengendalian data informasi bidang pendataan dan penagihan pajak daerah;
- 5) perumusan kebijakan teknis penagihan tunggakan pajak daerah;
- 6) perumusan kebijakan penyelesaian permasalahan tunggakan pajak daerah;
- 7) perumusan kebijakan pengawasan dan pengendalian pemungutan pajak;
- 8) perumusan kebijakan penyelesaian keberatan pajak;
- 9) pelaksanaan verifikasi surat keputusan penyelesaian keberatan pajak;
- 10) pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang penagihan pajak daerah; dan
- 11) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas dan fungsinya.

d. Bidang Perbendaharaan

Bidang Perbendaharaan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang belanja langsung, belanja tidak langsung, dan pengelolaan kas. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Perbendaharaan menyelenggarakan fungsi:

- 1) perumusan rencana kerja dan anggaran bidang perbendaharaan keuangan daerah;
- 2) penyusunan standar operasional prosedur bidang belanja langsung, belanja tidak langsung, dan pengelolaan kas;
- 3) pengendalian data informasi bidang perbendaharaan keuangan daerah;
- 4) perumusan kebijakan teknis penerimaan dan pengeluaran kas;
- 5) perumusan kebijakan pengendalian penerimaan, penyimpanan, dan pembayaran atas beban rekening kas umum daerah;
- 6) pelaksanaan pengelolaan utang dan piutang daerah;
- 7) perumusan kebijakan teknis administrasi keuangan yang berkaitan dengan penerimaan dan pengeluaran kas;
- 8) pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang perbendaharaan; dan
- 9) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai lingkup tugas dan fungsinya.

e. Bidang Anggaran

Bidang Anggaran mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang rancangan, perubahan, dan pelaksanaan pedoman APBD.

Dalam melaksanakan tugas, Bidang Anggaran menyelenggarakan beberapa fungsi:

- 1) perencanaan program bidang anggaran;
- 2) perumusan rencana kerja dan anggaran bidang anggaran;
- 3) penyusunan standar operasional prosedur bidang rancangan, perubahan, dan pelaksanaan pedoman APBD;
- 4) pengendalian data informasi bidang anggaran;
- 5) perumusan kebijakan teknis rancangan APBD dan rancangan Perubahan APBD;
- 6) perumusan kebijakan teknis pedoman pelaksanaan APBD;
- 7) perumusan kebijakan nota keuangan;
- 8) perumusan kebijakan pengelolaan kas SKPD dan SKPKD;
- 9) perumusan kebijakan teknis pengelolaan anggaran;
- 10) pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang perbendaharaan keuangan daerah; dan
- 11) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

f. Bidang Akuntansi

Bidang Akuntansi mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pengelolaan akuntansi pemerintah daerah dan laporan keuangan daerah. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Anggaran menyelenggarakan fungsi:

- 1) perencanaan program bidang akuntansi;

- 2) perumusan rencana kerja dan anggaran bidang akuntansi;
- 3) penyusunan standar operasional prosedur bidang pengelolaan akuntansi pemerintah daerah dan laporan keuangan daerah;
- 4) pengendalian data informasi bidang akuntansi;
- 5) perumusan kebijakan teknis Sistem Akuntansi Keuangan Daerah sesuai Standar Akuntansi Pemerintah (SAP);
- 6) penyusunan laporan pertanggungjawaban APBD dan pelaporan kinerja keuangan daerah;
- 7) perumusan kebijakan pengendalian rekonsiliasi realisasi pendapatan dan belanja;
- 8) pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang akuntansi keuangan daerah; dan
- 9) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas fungsinya.

g. Bidang Aset

Bidang Aset mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pengelolaan dan pengendalian aset daerah. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Anggaran menyelenggarakan fungsi:

- 1) perencanaan program bidang aset;
- 2) perumusan rencana kerja dan anggaran bidang aset;
- 3) penyusunan standar operasional prosedur bidang pengelolaan dan pengendalian aset daerah;
- 4) pengendalian data informasi bidang aset;



- 5) perumusan kebijakan teknis administrasi dan akuntansi aset daerah dan izin penggunaan aset daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 6) perumusan kebijakan teknis pemanfaatan, pemindahtanganan, pengamanan, dan pengendalian barang milik daerah;
- 7) pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang aset; dan
- 8) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian, responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang terdaftar bekerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu. Penelitian ini menghasilkan 59 orang responden melalui penyebaran angket atau kuesioner. Deskripsi responden disusun berdasarkan beberapa kriteria yaitu jenis kelamin, usia responden, tingkat pendidikan, pangkat/golongan, dan lama bekerja di Badan Keuangan Daerah Kota Batu. Berikut gambaran responden yang telah didistribusikan berdasarkan kriteria-kriteria tersebut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin secara terperinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	32	54,24
2.	Perempuan	27	45,76
Jumlah		59	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari responden berjenis kelamin perempuan. Jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 54,24% atau 32 orang, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah yaitu 45,76% atau 27 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Badan Keuangan daerah Kota Batu adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui data mengenai perincian karakteristik responden berdasarkan usia yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner, maka harus ditentukan terlebih dahulu kelas dan interval kelas dengan cara:

$$\begin{aligned} \text{Range (R)} &= X_{Max} - X_{Min} \\ &= 58 - 26 \\ &= 32 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kelas (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 59 \\ &= 1 + 3,3 (1,77) \\ &= 1 + 5,84 \\ &= 6,84 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= 7 \\ \text{Interval (I)} &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{32}{7} \\ &= 4,57 \\ &= 5 \end{aligned}$$

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	26 – 30	1	1,69
2.	31 – 35	13	22,04
3.	36 – 40	22	37,29
4.	41 – 45	8	13,56
5.	46 – 50	7	11,86
6.	51 – 55	5	8,47
7.	56 – 60	3	5,09
Jumlah		59	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat bahwa umumnya berada pada usia 36-40 tahun, sebanyak 22 responden dengan tingkat persentase 37,29%. Kemudian pada urutan kedua yaitu pada usia 31-35 tahun sebanyak 13 responden dengan tingkat persentase 22,04%. Urutan ketiga jumlah responden antara usia 41-45 tahun adalah sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 13,56%. Sedangkan respon yang berusia antara usia 46-50 tahun berjumlah 7 orang dengan tingkat persentase 11,86%. Responden yang berusia antara 51-55 tahun sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 8,47%. Selanjutnya responden yang berusia antara 56-60 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 5,09%. Sedangkan responden yang berusia antara 26-30 tahun hanya berjumlah 1 orang dengan persentase 1,69%.

Pada Badan Keuangan Daerah Kota Batu selain membutuhkan pegawai yang sudah memiliki pengalaman yang cukup matang, juga membutuhkan pegawai yang usianya masih bisa produktif. Hal ini bisa ditunjang dengan banyaknya pegawai yang masih berusia yang bisa dikatakan tergolong usia

muda yakni 31-35 tahun sebanyak 13 orang dan usia 36-40 tahun sebanyak 22 orang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA / Sederajat	14	23,73
2.	Diploma	9	15,26
3.	S1	31	52,54
4.	S2	5	8,47
5.	S3	0	0
Jumlah		59	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah Sarjana 1 (S1) yakni sebesar 31 orang dengan tingkat persentase 52,54%, responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase 23,73%. Responden dengan pendidikan terakhir Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase 15,26%. Responden dengan pendidikan terakhir Sarjana 2 (S2) sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 8,47%, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir Sarjana 3 (S3) tidak ada.

Jadi dapat disimpulkan apabila dilihat dari data diatas dengan tingkat pendidikan terakhir yang paling banyak adalah gelar Sarjana 1 (S1). Hal tersebut sangat mendukung kemampuan pegawai dalam menjalankan

tugasnya dengan baik. Sedangkan pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih rendah akan banyak mendapat pengetahuan dari rekan kerja yang tingkat pendidikannya lebih tinggi.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan secara terperinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No.	Pangkat / Golongan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Golongan II	18	30,51
2.	Golongan III	38	64,41
3.	Golongan IV	3	5,08
Jumlah		59	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden terbanyak adalah pegawai yang memiliki pangkat/golongan III yakni sebanyak 38 orang dengan tingkat persentase 64,41%. Responden yang memiliki pangkat/golongan terbanyak kedua yaitu responden yang memiliki pangkat/golongan II sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase 30,51%. Sedangkan untuk responden yang memiliki pangkat/golongan IV sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 5,08%.

Banyaknya pegawai yang memiliki pangkat/golongan III ini, menunjukkan bahwa pegawai golongan tersebut memiliki kemampuan yang lebih, karena pendidikan dan pengalamannya jika dibandingkan dengan pangkat/golongan yang lebih rendah. Hal ini juga terbukti dari penyebaran angket atau kuesioner penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai

memiliki pemahaman yang cukup baik untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Untuk mengetahui data mengenai perincian karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner, maka harus ditentukan terlebih dahulu kelas dan interval kelas dengan cara:

$$\text{Range (R)} = X_{Max} - X_{Min}$$

$$= 19 - 1$$

$$= 18$$

$$\text{Kelas (K)} = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 59$$

$$= 1 + 3,3 (1,77)$$

$$= 1 + 5,84$$

$$= 6,84$$

$$= 7$$

$$\text{Interval (I)} = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{18}{7}$$

$$= 2,57$$

$$= 3$$

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1 – 3	4	6,78
2.	4 – 6	6	10,17
3.	7 – 9	15	25,43
4.	10 – 12	16	27,12
5.	13 – 15	11	18,64
6.	16 – 18	4	6,78
7.	19 – 21	3	5,08
Jumlah		59	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 4 responden atau 6,78%. Responden yang bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 6 responden atau 10,17%. Responden yang bekerja selama 7-9 tahun sebanyak 15 responden atau 25,43%. Responden yang bekerja selama 10-12 tahun sebanyak 16 responden atau 27,12%. Responden yang bekerja selama 13-15 tahun sebanyak 11 responden atau 18,64%. Responden yang bekerja selama 16-18 tahun sebanyak 4 responden atau 6,78%. Sedangkan responden yang bekerja selama 19-21 tahun sebanyak 3 responden atau 5,08%. Adanya pegawai yang mayoritas bekerja selama 10-12 tahun diharapkan mampu bekerja inovatif, karena lama bekerja akan lebih memahami kompetensi masing-masing, sehingga dapat memberikan dampak positif melalui kinerja seorang pegawai.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik-karakteristik dasar menjadi statistik yang lebih sederhana. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata standar deviasi, perhitungan prosentase.

Mayoritas jawaban dari seluruh responden pada masing-masing item pertanyaan dapat diketahui dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Supranto (2000:64) sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Interval Kelas (c)} &= (X_n - X_1) : k \\ &= (5 - 1) : 5 \\ &= 0,8\end{aligned}$$

Keterangan :

- c = perkiraan besarnya
- k = banyaknya kelas
- X_n = nilai skor tertinggi
- X_1 = nilai skor terendah

Berdasarkan perhitungan tersebut maka 0,8 digunakan sebagai interval kelas pada penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Interpretasi Mean Jawaban Responden

No	Interval Mean	Pertanyaan
1.	1 – 1,8	Sangat tidak setuju/ sangat buruk / sangat rendah / sangat tidak sesuai
2.	1,81 – 2,6	Jarang / tidak setuju / rendah / tidak sesuai
3.	2,61 – 3,4	Cukup / ragu-ragu
4.	3,41 – 4,2	Baik / setuju / sering / tinggi / sesuai
5.	4,21 – 5	Sangat baik / sangat setuju / sangat sering / sangat tinggi / sangat sesuai

Sumber: Supranto (2000:64)

a. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Variabel Motivasi Kerja (X_1) terdapat tujuh item yang diberikan kepada responden dalam bentuk pernyataan untuk dijawab. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item	Skor Jawaban Responden												Mean
	5		4		3		2		1		Jumlah		
	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
X1.1	31	52,5	24	40,7	4	6,8	0	0,0	0	0,0	59	100	4,46
X1.2	23	39,0	34	57,6	2	3,4	0	0,0	0	0,0	59	100	4,36
X1.3	11	18,6	23	39,0	16	27,1	9	15,3	0	0,0	59	100	3,61
Kebutuhan Akan Prestasi												4,14	
X1.4	28	47,5	29	49,2	0	0,0	2	3,4	0	0,0	59	100	4,41
X1.5	24	40,7	28	47,5	7	11,9	0	0,0	0	0,0	59	100	4,29
Kebutuhan Akan Afiliasi												4,35	
X1.6	21	35,6	33	55,9	5	8,5	0	0,0	0	0,0	59	100	4,27
X1.7	14	23,7	40	67,8	5	8,5	0	0,0	0	0,0	59	100	4,15
Kebutuhan Akan Kekuasaan												4,21	
Grand Mean												4,23	

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Keterangan :

- X_{1.1} : Saya akan berusaha berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan
- X_{1.2} : Saya menguasai *skill* yang saya miliki untuk melakukan pekerjaan
- X_{1.3} : Saya memiliki kemampuan dalam menghadapi persaingan
- X_{1.4} : Saya memiliki dorongan dalam meningkatkan semangat kerja
- X_{1.5} : Saya memiliki kemampuan untuk dapat kerja sama antar pegawai
- X_{1.6} : Saya akan berusaha mengutamakan tugas dari pada kepentingan pribadi
- X_{1.7} : Saya akan berusaha untuk bekerja dengan baik mengharapkan jabatan tertentu

Berdasarkan pada Tabel 4.7 diketahui bahwa untuk item pertama yaitu berusaha untuk berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan ($X_{1.1}$) dari 59 responden, jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 52,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 40,7%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 6,8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Berdasarkan jawaban responden tersebut, *mean* (rata-rata) item $X_{1.1}$ sebesar 4,46 yang artinya pegawai sangat setuju bahwa akan berusaha berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Pernyataan item kedua yaitu menguasai *skill* yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan ($X_{1.2}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 39,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 57,6%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 3,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Berdasarkan jawaban responden tersebut, *mean* (rata-rata) item $X_{1.2}$ sebesar 4,36 yang artinya pegawai sangat setuju bahwa menguasai *skill* yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan.

Pernyataan item ketiga yaitu memiliki kemampuan dalam menghadapi persaingan ($X_{1.3}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 18,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 39,0%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 responden atau 27,1%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 15,3%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) dari item $X_{1.3}$ sebesar 3,61 yang artinya pegawai setuju bahwa memiliki kemampuan dalam menghadapi persaingan. Sedangkan nilai *mean* dari indikator kebutuhan akan prestasi sebesar 4,14 artinya pegawai setuju terhadap pemenuhan kebutuhan akan prestasi yang diberikan pada suatu organisasi.

Pernyataan item keempat yaitu memiliki dorongan dalam meningkatkan semangat kerja ($X_{1.4}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden atau 47,5%, yang

menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 49,2%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,4%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) item $X_{1,4}$ sebesar 4,41 yang artinya pegawai sangat setuju bahwa memiliki dorongan dalam meningkatkan semangat kerja.

Pernyataan item kelima yaitu memiliki kemampuan untuk dapat kerja sama antar pegawai ($X_{1,5}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 40,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 47,5%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden atau 11,9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) item $X_{1,5}$ sebesar 4,29 yang artinya pegawai sangat setuju bahwa memiliki kemampuan untuk dapat kerja sama antar pegawai. Sedangkan nilai *mean* dari indikator kebutuhan akan afiliasi sebesar 4,35 artinya pegawai sangat setuju terhadap pemenuhan kebutuhan akan afiliasi yang ada di organisasi.

Pernyataan item keenam yaitu mengutamakan tugas dari pada kepentingan pribadi ($X_{1,6}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 35,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 55,9%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 8,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak

0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) item $X_{1.6}$ sebesar 4,27 yang artinya pegawai sangat setuju bahwa akan mengutamakan tugas dari pada kepentingan pribadi.

Pernyataan item ketujuh yaitu bekerja secara baik dengan mengharapkan jabatan tertentu ($X_{1.7}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 23,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 67,8%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 8,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) dari item $X_{1.7}$ sebesar 4,15 yang artinya pegawai setuju bahwa akan bekerja secara baik dengan mengharapkan jabatan tertentu. Sedangkan nilai *mean* dari indikator kebutuhan akan kekuasaan sebesar 4,21 artinya pegawai sangat setuju terhadap pemenuhan kebutuhan akan kekuasaan yang ada di organisasi.

Pada Tabel 4.7 menunjukkan nilai *grand mean* dari variabel motivasi kerja adalah 4,23. Artinya responden menyatakan sangat setuju bahwa motivasi kerja dapat menentukan kinerja pegawai.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja (X_2) terdapat delapan item yang diberikan kepada responden dalam bentuk pernyataan untuk dijawab. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item	Skor Jawaban Responden												Mean
	5		4		3		2		1		Jumlah		
	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	28	47,5	28	47,5	2	3,4	1	1,7	0	0,0	59	100	4,41
X2.2	19	32,2	37	62,7	1	1,7	2	3,4	0	0,0	59	100	4,24
Datang dan pulang tepat pada waktunya												4,32	
X2.3	18	30,5	35	59,3	6	10,2	0	0,0	0	0,0	59	100	4,20
X2.4	16	27,1	39	66,1	4	6,8	0	0,0	0	0,0	59	100	4,20
X2.5	29	49,2	27	45,8	3	5,1	0	0,0	0	0,0	59	100	4,44
Mengerjakan pekerjaan dengan baik												4,28	
X2.6	18	30,5	35	59,3	6	10,2	0	0,0	0	0,0	59	100	4,20
X2.7	16	27,1	38	64,4	5	8,5	0	0,0	0	0,0	59	100	4,19
X2.8	21	35,6	28	47,5	10	16,9	0	0,0	0	0,0	59	100	4,19
Mematuhi peraturan												4,19	
Grand Mean												4,27	

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Keterangan :

- X_{2.1} : Jam masuk kerja yang ditentukan dipatuhi oleh pegawai
- X_{2.2} : Jam pulang kerja yang ditentukan dipatuhi oleh pegawai
- X_{2.3} : Saya memanfaatkan fasilitas kantor sesuai dengan prosedur yang ditentukan
- X_{2.4} : Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- X_{2.5} : Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan
- X_{2.6} : Saya taat terhadap peraturan yang ditetapkan di kantor
- X_{2.7} : Saya menjalankan setiap perintah yang diberikan oleh atasan
- X_{2.8} : Saya berseragam sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan

Berdasarkan pada Tabel 4.8 diketahui bahwa untuk item pertama yaitu tentang masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh kantor (X_{2.1}) dari 59 responden, jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden atau 47,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 47,5%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 3,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,7%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Berdasarkan jawaban responden tersebut, *mean* (rata-rata) item X_{2.1} sebesar

4,41 yang artinya pegawai sangat setuju bahwa jam masuk kerja yang ditentukan kantor dipatuhi oleh pegawai.

Pernyataan item kedua yaitu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh kantor ($X_{2,2}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 32,2%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 62,7%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 1,7%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,4%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) item $X_{2,2}$ sebesar 4,24 yang artinya pegawai sangat setuju untuk mentaati aturan waktu yang berlaku. Sedangkan nilai *mean* dari indikator datang dan pulang tepat pada waktunya sebesar 4,32 artinya pegawai sangat setuju untuk mematuhi waktu yang sudah menjadi aturan di organisasi.

Pernyataan item ketiga yaitu memanfaatkan fasilitas kantor sesuai dengan prosedur yang ditentukan ($X_{2,3}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 30,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 59,3%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 10,2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) dari item $X_{2,3}$ sebesar 4,20 yang artinya pegawai setuju untuk memanfaatkan fasilitas kantor sesuai dengan prosedur yang ditentukan.

Pernyataan item keempat yaitu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ($X_{2.4}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 27,1%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 66,1%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 6,8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) item $X_{2.4}$ sebesar 4,20 yang artinya pegawai setuju untuk memanfaatkan fasilitas kantor sesuai dengan prosedur yang ditentukan.

Pernyataan item kelima yaitu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan ($X_{2.5}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 49,2%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 45,8%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 5,1%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) item $X_{2.5}$ sebesar 4,44 yang artinya pegawai sangat setuju untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan nilai *mean* dari indikator mengerjakan pekerjaan dengan baik sebesar 4,28 artinya pegawai sangat setuju untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

Pernyataan item keenam yaitu taat terhadap peraturan yang ditetapkan kantor ($X_{2.6}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 30,5%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 59,3%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6

responden atau 10,2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) item $X_{2.6}$ sebesar 4,20 yang artinya pegawai setuju untuk mentaati peraturan yang ditetapkan kantor.

Pernyataan item ketujuh yaitu menjalankan setiap perintah yang diberikan oleh atasan ($X_{2.7}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 27,1%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 64,4%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 8,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) dari item $X_{2.7}$ sebesar 4,19 yang artinya pegawai setuju untuk menjalankan setiap perintah yang diberikan oleh atasan.

Pernyataan item kedelapan yaitu berseragam sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan ($X_{2.8}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 35,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 47,5%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 responden atau 16,9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) dari item $X_{2.8}$ sebesar 4,19 yang artinya pegawai setuju untuk mentaati peraturan berseragam yang telah ditentukan oleh kantor. Sedangkan nilai *mean* dari indikator mematuhi

peraturan sebesar 4,19 artinya pegawai setuju untuk mentaati segala peraturan yang ada di kantor.

Nilai *grand mean* disiplin kerja yaitu 4,27. Artinya responden menyatakan sangat setuju bahwa disiplin kerja dapat menentukan kinerja pegawai.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat delapan item yang diberikan kepada responden dalam bentuk pernyataan untuk dijawab. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Skor Jawaban Responden												Mean
	5		4		3		2		1		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
Y1.1	40	67,8	19	32,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	59	100	4,68
Y1.2	35	59,3	21	35,6	3	5,1	0	0,0	0	0,0	59	100	4,54
Y1.3	21	35,6	35	59,3	3	5,1	0	0,0	0	0,0	59	100	4,31
Y1.4	10	16,9	35	59,3	13	22,0	1	1,7	0	0,0	59	100	3,92
Sasaran Kinerja Pegawai												4,36	
Y1.5	32	54,2	25	42,4	2	3,4	0	0,0	0	0,0	59	100	4,51
Y1.6	24	40,7	31	52,5	4	6,8	0	0,0	0	0,0	59	100	4,34
Y1.7	25	42,4	26	44,1	8	13,6	0	0,0	0	0,0	59	100	4,29
Y1.8	31	52,5	28	47,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	59	100	4,53
Y1.9	8	13,6	39	66,1	12	20,3	0	0,0	0	0,0	59	100	3,93
Y1.10	11	18,6	31	52,5	17	28,8	0	0,0	0	0,0	59	100	3,90
Penilaian Kerja Pegawai												4,25	
<i>Grand Mean</i>												4,30	

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Keterangan :

- Y_{1.1} : Saya dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar
- Y_{1.2} : Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut
- Y_{1.3} : Saya berusaha menghemat waktu pengerjaan tugas tanpa mengurangi kualitas kerja
- Y_{1.4} : Saya berusaha meminimalkan anggaran dalam mengerjakan tugas
- Y_{1.5} : Saya bersikap baik dalam memberikan pelayanan

- $Y_{1.6}$: Saya berusaha tidak menyalahgunakan wewenang
 $Y_{1.7}$: Saya mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi
 $Y_{1.8}$: Saya melaksanakan kewajiban sesuai peraturan kantor
 $Y_{1.9}$: Saya dapat menghargai pendapat orang lain yang menjadi keputusan bersama
 $Y_{1.10}$: Saya mampu menciptakan hubungan kerja sama yang baik dengan antar pegawai maupun atasan

Berdasarkan pada Tabel 4.9 diketahui bahwa untuk item pertama yaitu tentang hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar ($Y_{1.1}$) dari 59 responden, jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 responden atau 67,8%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 32,2%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Berdasarkan jawaban responden tersebut, *mean* (rata-rata) item $Y_{1.1}$ sebesar 4,68 yang artinya pegawai sangat setuju untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar.

Pernyataan item kedua yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut ($Y_{1.2}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden atau 59,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 35,6%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 5,1%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) item $Y_{1.2}$ sebesar 4,54 yang artinya pegawai sangat setuju untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut.

Pernyataan item ketiga yaitu menghemat waktu pengerjaan tugas tanpa mengurangi kualitas hasil kerja ($Y_{1.3}$) dapat diketahui bahwa

responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 35,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 59,3%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 5,1%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) dari item $Y_{1.3}$ sebesar 4,31 yang artinya pegawai sangat setuju untuk menghemat waktu pengerjaan tugas tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.

Pernyataan item keempat yaitu meminimalkan anggaran dalam mengerjakan tugas ($Y_{1.4}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 16,9%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 59,3%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 responden atau 22,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,7%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) item $Y_{1.4}$ sebesar 3,92 yang artinya pegawai setuju untuk meminimalkan anggaran dalam mengerjakan tugas. Sedangkan nilai *mean* dari indikator sasaran kinerja pegawai sebesar 4,36 artinya pegawai sangat setuju dengan penilaian dari sasaran kinerja pegawai.

Pernyataan item kelima yaitu bersikap baik dalam memberikan pelayanan ($Y_{1.5}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden atau 54,2%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 42,4%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 3,4%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden

atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) item $Y_{1.5}$ sebesar 4,51 yang artinya pegawai sangat setuju untuk bersikap baik dalam memberikan pelayanan.

Pernyataan item keenam yaitu tentang tidak menyalahgunakan wewenang ($Y_{1.6}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 40,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 52,5%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 6,8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) item $Y_{1.6}$ sebesar 4,34 yang artinya pegawai sangat setuju untuk tidak menyalahgunakan wewenang.

Pernyataan item ketujuh yaitu mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi ($Y_{1.7}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 42,4%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 44,1%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden atau 13,6%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) dari item $Y_{1.7}$ sebesar 4,29 yang artinya pegawai sangat setuju untuk mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi.

Pernyataan item kedelapan yaitu melaksanakan kewajiban sesuai peraturan kantor ($Y_{1.8}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 52,5%, yang menyatakan setuju

sebanyak 28 responden atau 47,5%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) dari item $Y_{1,8}$ sebesar 4,53 yang artinya pegawai sangat setuju untuk melaksanakan kewajiban sesuai peraturan kantor.

Pernyataan item kesembilan yaitu menghargai pendapat orang lain yang menjadi keputusan bersama ($Y_{1,9}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 13,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 66,1%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 responden atau 20,3%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) dari item $Y_{1,9}$ sebesar 3,93 yang artinya pegawai setuju untuk menghargai pendapat orang lain yang menjadi keputusan bersama.

Pernyataan item kesepuluh yaitu kemampuan menciptakan hubungan kerja sama yang baik dengan antar pegawai maupun atasan ($Y_{1,10}$) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 18,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 52,5%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 responden atau 28,8%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Nilai *mean* (rata-rata) dari item $Y_{1,10}$ sebesar 3,90 yang artinya pegawai setuju untuk mampu menciptakan hubungan kerja sama yang baik dengan antar pegawai maupun

atasan. Sedangkan nilai *mean* dari indikator penilaian kerja pegawai sebesar 4,25 artinya pegawai sangat setuju untuk mentaati penilaian pegawai.

Pada Tabel 4.9 menunjukkan nilai *grand mean* dari variabel disiplin kerja adalah 4,30. Artinya responden menyatakan sangat setuju bahwa penilaian kerja pegawai perlu untuk dilakukan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji ini dilakukan dengan uji *Kolmogoro-Smirnov* (K-S) dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 = Data residual berdistribusi normal

H_a = Data residual tidak berdistribusi normal

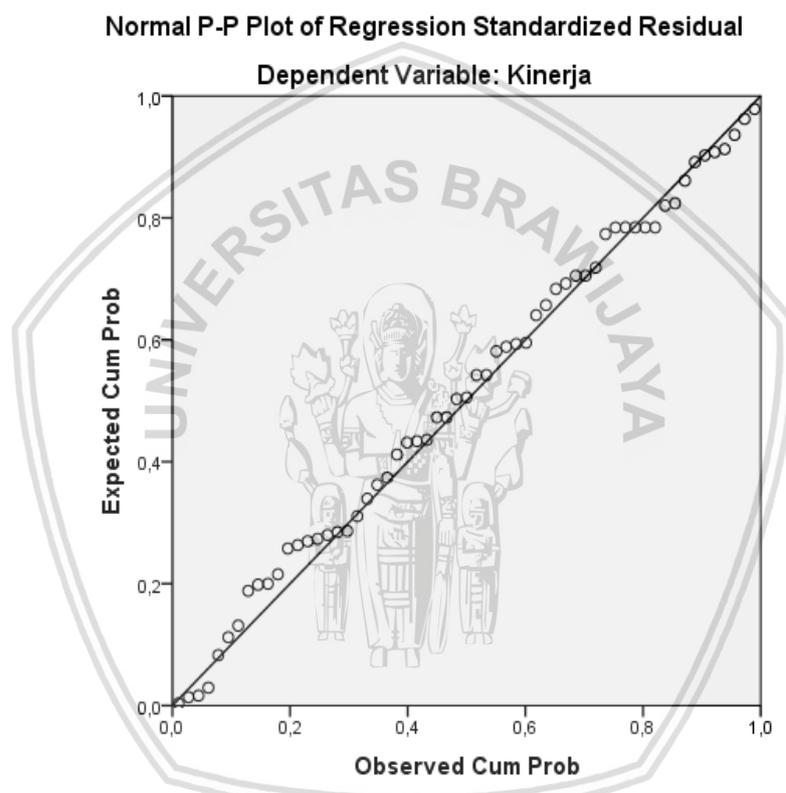
Apabila nilai $Sig < 0,10$ maka H_0 ditolak, dan sebaliknya jika nilai $Sig > 0,10$ maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil pengujian asumsi normalitas menggunakan uji *Kolmogoro-Smirnov* (K-S) dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,29768676
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,042
	Negative	-,067
Test Statistic		,518
Asymp. Sig. (2-tailed)		,951

(Sumber: Data Primer Diolah, 2018)

Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan menggunakan *software SPSS versi 23.0*, dari hasil Tabel 4.10 diatas dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,951 yang artinya lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan uji normalitas terpenuhi karena nilai signifikansi 0,951 > 0,10.



Gambar 4.3 Grafik P-P Plot Uji Normalitas
(Sumber: Data Primer Diolah,2018)

Berdasarkan Gambar 4.3 dijelaskan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik terlihat gambar titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal dengan ketentuan H_0 diterima yaitu asumsi normalitas diterima,

maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai (Y).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model yang digunakan yaitu dengan membandingkan nilai *Tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,517	1,936
Disiplin	,517	1,936

(Sumber: Data Primer Diolah, 2018)

Berdasarkan Tabel 4.11, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- *Tolerance* untuk Motivasi Kerja (X_1) adalah 0,517
- *Tolerance* untuk Disiplin Kerja (X_2) adalah 0,517

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai *tolerance* $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai VIF > 10 maka menunjukkan

adanya multikolinearitas dan sebaliknya jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas:

- VIF untuk Motivasi Kerja (X_1) adalah 1,936
- VIF untuk Disiplin Kerja (X_2) adalah 1,936

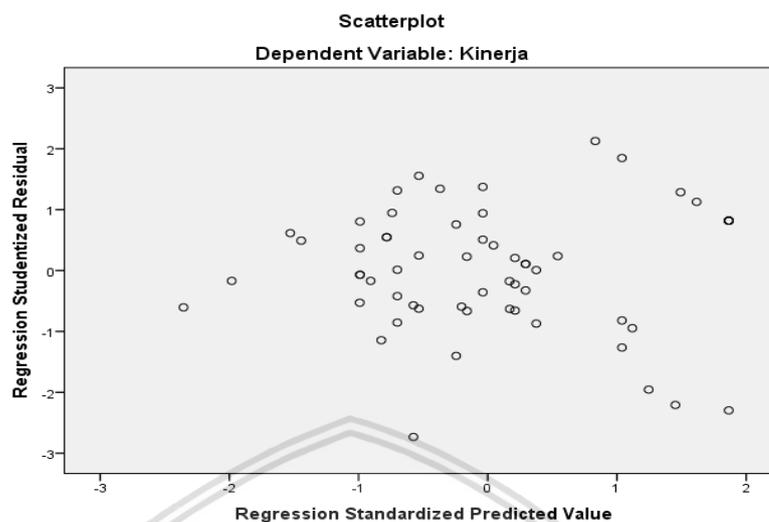
Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dan model regresi layak untuk dipakai asumsi multikolinieritas terpenuhi.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki ragam (*variance*) residual yang sama atau tidak, jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik jika terjadi homokedastisitas dalam model, atau dengan kata lain terjadi heterokedastisitas. Hipotesis sebagai berikut :

- H_0 Ragam sisaan homogen
- H_1 Ragam sisaan tidak homogen

Jika gambar titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heterokedastisitas, jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4 Hasil Uji Scatterplot
(Sumber: Data Primer Diolah, 2018)

Berdasarkan Gambar 4.4 dijelaskan bahwa hasil *scatterplot*, terlihat gambar titik-titik data tersebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas (asumsi heterokedastisitas terpenuhi).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, untuk memenuhi adakah pengaruh signifikan antar variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS versi 23.0 for windows*, hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,955	3,189		4,375	,000
Motivasi	,579	,141	,484	4,107	,000
Disiplin	,348	,116	,354	3,002	,004

(Sumber: Data Primer Diolah, 2018)

Berdasarkan perhitungan Tabel 4.12 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 13,955 + 0,579 X_1 + 0,348 X_2$$

- Nilai konstanta 13,955 menunjukkan besarnya variabel Kinerja Pegawai (Y). Jika variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar nol, maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) adalah 13,955.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,579. Hal ini berarti bahwa apabila terjadi peningkatan variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,579 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel bebas Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,348. Hal ini berarti bahwa apabila terjadi peningkatan variabel bebas Disiplin Kerja (X_2) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,348 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki hubungan yang positif

terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan kata lain, apabila Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) meningkat maka akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai (Y).

4. Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13 Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,598	,584	2,33836

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data Primer Diolah, 2018)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,598 setara dengan 59,8%. Artinya bahwa 59,8% variabel Kinerja Pegawai akan dipengaruhi variabel-variabel bebasnya, yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 40,2% variabel Kinerja Pegawai akan dipengaruhi variabel-variabel yang lain diluar penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,773, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa

hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada interval koefisien 0,60-0,799.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (uji F)

Hasil pengujian secara bersama-sama (uji simultan) dengan menggunakan uji F. uji *F test* atau uji *annova* digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel bebas (X_1) dan (X_2) keseluruhan terhadap variabel terikat (Y).

Pengambilan kesimpulan terhadap penerimaan atau penolakan H_0 dilihat dari nilai probabilitas dari signifikansi dibandingkan nilai α yaitu 0,10 (10%), jika nilai probabilitas dari signifikansi $< 0,10$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, jika probabilitas dari signifikansi $> 0,10$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Menggunakan F_{hitung} :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455,526	2	227,763	41,654	,000 ^b
	Residual	306,203	56	5,468		
	Total	761,729	58			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

(Sumber: Data Primer Diolah, 2018)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar Signifikan F ($0,000 \times 2 = 0,000$). F_{tabel} pada taraf nyata 10% dengan derajat bebas 2 dan 56 sebesar 2,400. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,654 > 2,400$) dan $Sig F < 10\%$ ($0,000 < 0,10$). Hal tersebut menandakan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama sama dari Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel bebas Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Pengambilan kesimpulan terhadap penerimaan atau penolakan H_0 dilihat dengan membandingkan nilai α yaitu 0,10 (10%). Membandingkan nilai probabilitas t dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ menandakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13,955	3,189		4,375	,000
	Motivasi	,579	,141	,484	4,107	,000
	Disiplin	,348	,116	,354	3,002	,004

(Sumber: Data Primer Diolah, 2018)

Hasil pengujian secara parsial menggunakan uji yang diperoleh dari Tabel 4.15 menunjukkan bahwa:

- a. Hasil uji t Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,107 dengan nilai sig. t ($0,000 \times 2 = 0,000$). Nilai t_{tabel} pada taraf nyata 10% sebesar 1,297. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($4,107 > 1,297$) atau nilai signifikansi t ($0,000 < 0,10$) maka pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi secara positif yang signifikan oleh motivasi kerja atau dengan meningkatkan motivasi kerja maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan.
- b. Hasil uji t Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai sig. t = 0,004. Karena nilai signifikansi t ($0,004 \times 2 = 0,008$). Nilai t_{tabel} pada taraf nyata 10% sebesar 1,297. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,002 > 1,297$) atau nilai signifikansi t ($0,008 < 0,10$) maka pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi secara positif yang signifikan oleh disiplin kerja atau dengan meningkatkan disiplin kerja maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai dengan hasil analisis data hasil uji F diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 41,654 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,654 > 2,400$) dan $Sig F < 10\%$ ($0,000 < 0,10$). Sehingga H_0 ditolak, jadi secara bersama-sama semua variabel bebas (X) dalam penelitian ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Y. Hasil penelitian juga menunjukkan korelasi antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,773. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada interval koefisien 0,60-0,799.

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memberikan pengaruh yang positif dan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Y). Motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Iga Mawarni Marpaung (2014), serta Nur Avni Rozalia (2014) bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Semakin tinggi variabel independen diterapkan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi

sebesar 59,2%. Artinya, kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 59,2% dan sisanya 40,8% dipengaruhi variabel lainnya di luar variabel bebas yang diteliti. Variabel lain tersebut adalah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Budaya kerja dalam penelitian RM. Gardhika Riza Pradana (2012), selain itu penelitian yang dilakukan oleh Fakhrian Harza Maulana (2015) variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa hasil uji t menunjukkan nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($4,107 > 1,297$) atau nilai signifikansi t ($0,000 < \alpha = 0,10$) dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,579 atau dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dengan artian motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi pengaruh motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan untuk menggunakan segala kemampuannya agar mencapai tujuan kerja secara maksimal.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan motivasi kerja para pegawai dalam hal ini mengenai kebutuhan akan prestasi yaitu adanya upaya para karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan terhadap prestasi yang

dihasilkan maka dengan sendirinya peningkatan kinerja para pegawai akan terwujud. Apabila ditinjau dari motivasi akan kekuasaan maka dalam hal ini mengenai dapat menempati posisi terhadap rekan kerja dan pendapat yang disampaikan dapat menentukan suatu keputusan akan memberika dorongan untuk memaksimalkan hasil kerja organisasi. Motivasi yang terakhir yaitu mengenai kebutuhan afiliasi dalam hal ini mengenai dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain dan mempunyai rekan kerja yang baik untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal akan memberikan jaminan bahwa kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Menurut Mangkunegara (2013:97), teroi kebutuhan yang dikemukakan Mc. Clelland disebut juga teori motivasi prestasi, menurut teori ini, ada tiga komponen yang digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu: Kebutuhan akan Prestasi (*Achievement*), Kebutuhan akan Kekuasaan (*Power*) dan Kebutuhan akan Afiliasi (*Affiliation*).

Hasil penelitian ini menunjukkan *grand mean* atas jawaban item-item pada variabel motivasi kerja adalah 4,23 dimana telah dijelaskan pada Tabel 4.7 yang termasuk kategori sangat setuju. Artinya responden menyatakan sangat setuju terhadap pemberian motivasi kepada pegawai. pemberian motivasi dapat menghasilkan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Meningkatnya kinerja pegawai tentunya dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Hasil yang sama juga diperoleh oleh penelitian yang dilakukan Nur Avni Rozalia (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan hasil t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,002 > 1,297$) atau nilai signifikansi t ($0,008 < \alpha = 0,10$) dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,348 lebih kecil dari koefisien regresi motivasi kerja. Pengaruh disiplin kerja merupakan pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja dapat menyebabkan semakin tingginya kinerja pegawai. Begitu sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja akan mengakibatkan semakin rendahnya kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2013:194), seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Seseorang dapat dikatakan disiplin jika orang tersebut: Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

Hasil penelitian ini menunjukkan *grand mean* atas jawaban item-item pada variabel motivasi kerja adalah 4,27 dimana telah dijelaskan pada Tabel 4.8 yang termasuk kategori sangat setuju. Artinya responden menyatakan sangat setuju untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di organisasi. Adanya disiplin kerja yang tinggi, tentunya para pegawai akan mematuhi peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan yang sudah direncanakan. Hasil ini mendukung penelitian dari Iga Mawarni Marpaung (2014) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilakukan dengan menggunakan pengujian F-test. Dari hasil pengujian tersebut diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 41,654 dengan tingkat sig. F sebesar 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,654 > 2,400$) dan $Sig\ F < 10\%$ ($0,000 < 0,10$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel bebas mempunyai pengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel bebas terhadap variabel Kinerja Pegawai dapat diterima.
2. Secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil uji menggunakan pengujian t-test menunjukkan nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($4,107 > 1,297$) atau nilai signifikansi t ($0,000 < \alpha = 0,10$)

maka Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan. Dengan demikian, H_2 : Ada pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Kota Batu dapat diterima.

3. Secara parsial Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil uji menggunakan pengujian t-test menunjukkan nilai t sebesar 3,002 dengan tingkat sig. $t = 0,008$. Karena nilai signifikansi $t (0,008) < \alpha = 0,10$ maka pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan. Dengan demikian, H_3 : Ada pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Keuangan Daerah Kota Batu dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi terkait maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Bagi Badan Keuangan Daerah Kota Batu
 - a. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Mengingat kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi, maka organisasi perlu untuk lebih meningkatkan aspek motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai dengan cara pimpinan memperhatikan tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja pegawainya. Hal

tersebut perlu dilakukan agar pegawai dapat bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi dan taat terhadap peraturan sehingga kerja yang dihasilkan memuaskan.

- b. Dari penelitian ini terdapat hasil bahwa variabel motivasi kerja lebih dominan dari variabel disiplin kerja. Dari hasil tersebut diharapkan Badan Keuangan Daerah Kota Batu untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengadakan sosialisasi mengenai peraturan sebagai pegawai, memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang pegawai terbukti melakukan pelanggaran, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Selain variabel motivasi kerja dan disiplin kerja masih banyak variabel lain yang juga dapat meningkatkan pegawai. Oleh karena itu peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan dan atau menambah variabel yang lain seperti remunerasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kemampuan kerja dan lain sebagainya. Dengan menambah variabel lainnya dapat menghasilkan penelitian-penelitian ilmiah yang lebih lengkap, mendalam dan teruji sehingga dapat memberikan sumbangan di dalam memajukan bidang akademik atau dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P.. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jogiyanto. 2008. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Mahdi, Muhammad Rahmat Muntazar, Mochammad Djudi dan Mohammad Iqbal. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 28 No. 1*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Anusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, Iga Mawarni, Djamhur Hamid dan Mohammad Iqbal. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rimah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 15. No. 2*.
- Maulana, Fakhrian Harza, Djamhur hamid dan Yuniadi Mayowan. 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 22 No. 1*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 2011. "PP Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil No. 46 Tahun 2011", diakses pada Tanggal 23 Oktober 2016 dari <http://www.kompasiana.com/rindo/skp-sasaran->

[kerja-pegawai-sebagai-pengganti-dp3-daftar-penilaian-pelaksanaan-pekerjaan-pns_55285f946ea834697f8b45be](#)

- Pradana, RM. Gardhika Riza. 2012. “*Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)*”. Fakultas Pertanian, Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian. Skripsi Universitas Brawijaya Malang.
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rozalia, Nur Avni, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 26. No. 2.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Cetakan Ke-22. Bandung: Alfabeta.
- J. Supranto. 2000. *Statistik (Teori dan Aplikasi)*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada