

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN
BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen



Oleh:
DEARNI
2016511292

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Abstrak

Motivasi dan Disiplin Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Penelitian dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan mengambil sampel penelitian dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 83 pegawai. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penelitian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian ini menghasilkan tiga temuan utama, yaitu: 1) Motivasi secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja; 2) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 3) Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan memberikan motivasi kepada pegawai dan upaya sosialisasi secara terus menerus mengenai disiplin kerja.

Kata kunci :

Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Motivation and Work Discipline are two of several factors that are suspected to be relatively large in influencing employee performance. To prove the influence of both then this research is done with the aim to know the influence motivation and work discipline on the performance of government employees in the Bureau of Population and Civil Reistration of Bogor Regency.

Research was conducted at the Bureau of Population and Civil Reistration of Bogor Regency by taking samples of research from the entire population that is as many as 83 employees. The data were collected by questionnaire instrument covered five scoring scales from strongly disagree to strongly agree. The research was conducted quantitatively by describing the research data and doing inference analysis. Simple and double regression analysis is used as an analytical tool whereas hypothesis testing is done by t-test and f-test.

The study produced three main findings, that are: 1) Motivation partially has a negative effect and significant on employee performance; 2) Work Discipline has a positive effect and significant on employee performance; 3) Motivation and Work Discipline simultaneously (together) have a positive effect and significant on employee performance.

Based on the findings, to improve the performance of employees it is advisable to motivate the employee and to make continuous socialization efforts on the discipline of work.

Keyword :

Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kata Pengantar

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor"** sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwijakarta Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Dra. Anik Ariyanti, M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M. Selaku ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
5. Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



7. Kedua orang tua yang tak henti-hentinya memberikan doa dan dukungan moril maupun materi.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta, 21 Juli

2020

Dearni



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Daftar Isi

Halaman Judul.....	Error! Bookmark not defined.
Halaman Orisinalitas	Error! Bookmark not defined.
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pengesahan Skripsi	Error! Bookmark not defined.
Kata Pengantar	3
Abstrak	1
<i>Abstract</i>	2
Daftar Isi.....	Error! Bookmark not defined.
Daftar Tabel.....	9
Daftar Gambar	10
BAB 1 PENDAHULUAN	11
1.1. Latar Belakang.....	11
1.2. Rumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian.....	15
1.4. Manfaat Penelitian.....	15
1.5. Sistematika Penulisan.....	16
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	8

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





2.1.2. Pengertian Motivasi	12
2.1.3. Disiplin Kerja	22
2.1.4. Kinerja	31
2.2. Penelitian Terdahulu	36
2.3. Kerangka Pemikiran	39
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.1.1. Tempat Penelitian	43
3.1.2. Waktu Penelitian	43
3.1.3. Variabel Penelitian	44
3.2. Desain Penelitian	44
3.3. Operasionalisasi Variabel	45
3.3.1. Motivasi (Variabel Independen atau variabel X_1)	46
3.3.2. Disiplin Kerja (Variabel Independen atau variabel X_2)	46
3.3.3. Kinerja (Variabel Dependen atau variabel Y)	46
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	48
3.4.1. Populasi	48
3.4.2. Sampel	48
3.4.3. Metode <i>Sampling</i>	49
3.5. Metode Pengumpulan Data	49

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	49
3.6.1. Uji Validitas	50
3.6.2. Uji Reliabilitas	50
3.6.3. Skala Pengukuran.....	50
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	51
3.7.1. Metode Analisis	51
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	51
3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda	53
3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi.....	53
3.8. Pengujian Hipotesis	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1. Gambaran Obyek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.1. Profil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Bogor.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.2. Visi dan Misi.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.4. Tujuan dan Sasaran	Error! Bookmark not defined.
4.1.5. Struktur Organisasi	Error! Bookmark not defined.
4.2. Karakter Responden	Error! Bookmark not defined.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4.2.1. Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
4.2.2. Hasil Jawaban Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.3. Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.3.1. Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
4.3.2. Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.4. Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
4.4.1. Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.2. Uji Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.5. Pembahasan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
4.5.2. Analisis Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
4.5.3. Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.6. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1. Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2. Saran	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Daftar Tabel

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1. Rencana Penelitian	43
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	47
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi (X1).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (X2)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja (Y)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Motivasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Kinerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas Data **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.14. Hasil Analisis Uji Multikolinearitas **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.15. Tabel Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.16. Hasil Regresi Linear Berganda **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.17. Uji R_2 Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.18. Hasil Uji t Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.19. Hasil Uji f Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) **Error! Bookmark not defined.**

Daftar Gambar

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran 42

Gambar 3.1. Rencana Penelitian 45

Gambar 4.1. Struktur Organisasi **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.2. Normal P-P Plot Uji Normalitas **Error! Bookmark not defined.**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu sumber daya organisasi baik swasta maupun pemerintahan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada dasarnya adalah suatu sumber yang dibutuhkan dalam suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang dihasilkan dapat dilihat dari kinerja seseorang dan mampu menganalisis suatu masalah dengan kemampuannya.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Untuk

mencapai tujuan yang efektif dalam pekerjaan harus menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Pegawai yang berkualitas yaitu memiliki kemampuan seperti kejujuran, kedisiplinan, dapat berkomunikasi dengan baik, dapat memotivasi diri sendiri dan orang lain, pekerja keras, mampu bekerja sama dalam tim, kreatif, optimis dan dapat diandalkan. Tentunya Penilaian kinerja seseorang dapat diukur dan dievaluasi.

Pada suatu organisasi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor motivasi dan disiplin kerja dalam menunjang kinerja sangat diperhatikan karena dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas pegawai. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan yang berlangsung secara sadar. Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Kreitner dan Kinicki (dalam (Wibowo, 2016:322) menyatakan bahwa Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial berlaku. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Davis dalam Sinambela (2010) bahwa disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman organisasi. Peraturan yang diadakan sangat

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta.



diperlukan untuk menciptakan ketertiban yang baik dalam perusahaan maupun organisasi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, 2012:374). Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. 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 perilakunya. Dengan demikian, Kinerja merupakan juga hal penting bagi organisasi swasta maupun pemerintah serta dari pihak pegawai itu sendiri.

Pegawai Negeri sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang bekerja secara tetap pada instansi pemerintahan. dalam pengelolaan PNS diperlukan manajemen PNS agar menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil pada bab VI yaitu Penilaian kinerja dan disiplin pasal 228, berbunyi:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





- 1) Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.
- 2) Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.
- 3) Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- 4) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh atasan langsung dari PNS atau pejabat yang ditentukan oleh PyB.

Pandangan suatu masyarakat dewasa ini terhadap Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di instansi pemerintah, suatu kenyataan pada umumnya tidak dapat dipungkiri yaitu selalu menilai isu negatif. Isu tersebut antara lain terkait dengan produktivitas kerja dan etos kerjanya yang dianggap rendah, kurang disiplin, kurang melayani dengan baik, kurang transparan, kurang memberikan nilai tambah, banyak mengeluh, cenderung korupsi dan lain sebagainya.

Terindikasi bahwa pada tanggal 8 Oktober 2019 menyatakan bahwa pembuatan KTP di Disdukcapil Kabupaten Bogor prosesnya sampai 2 tahun sedangkan pembuatan KTP di Kota Bogor prosesnya satu minggu (www.lapor.go.id).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana sesungguhnya kinerja Pegawai Negeri Sipil dan berkaitan dengan faktor-

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

faktor motivasi dan disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor?

1.3. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat untuk semua kalangan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta mampu memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya khususnya yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini dipergunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi pimpinan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

Bab 1: PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan, mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2: TINJAUAN PUSTAKA

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Bab ini berisikan mengenai landasan teori yang terdiri dari Motivasi, Disiplin kerja, dan kinerja. Bab ini juga menjelaskan penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab 3: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tempat dan waktu penelitian, disain Penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian dan metode analisis dan pengujian hipotesis.

Bab 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan dan perkembangannya, struktur organisasi dan pengolahan data dan kegiatan yang dijalankan.

Bab 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini merupakan rangkaian dari penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang dianggap perlu untuk kemajuan yang akan datang.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan pengaturan peranan sumber daya (tenaga kerja) untuk mencapai tujuan suatu organisasi secara optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mengelola sumber daya manusia membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

- Malayu S.P. Hasibuan (2018:10) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Noe (Dalam Kasmir, 2019:6) Menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki.
- Dessler (dalam Kasmir, 2019:7) dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan, penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.
- Menurut Ernie & Kurniawan (2014:194) Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.
- Menurut Kasmir (2019:7) Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.
- Menurut Wilson Bangun (2012:31) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia.



- Menurut Sutrisno (2019:16) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

2.1.1.2. Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Wilson Bangun (2012:7) Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Pengadaan sumber daya manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

2. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3. Pemberian kompensasi
Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.
4. Pengintegrasian
Pengintegrasian berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.
5. Pemeliharaan sumber daya manusia
Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik.

2.1.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018:14) antara lain:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan atas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “Dorongan atau daya penggerak” motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan Mathis & Jackson (dalam wilson, 2012:312). Sementara itu, Edwin B Flippo (dalam

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Hasibuan, 2018:143) berpendapat bahwa Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Sedangkan menurut G.R. Terry (dalam Hasibuan, 2018:145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan agar seseorang melakukan perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2.1. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:146) Tujuan motivasi 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.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.1.2.2. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung yang dinyatakan oleh Hasibuan (2018:149).

a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifat khususnya, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi tak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak 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.

2.1.2.3. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018:150), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif,

semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.4. Teori-Teori Motivasi

Menurut Abraham Maslow (Dalam Wilson Bangun 2012:316) Teori motivasi yang membagi kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*), antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan tingkat pertama, terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu kebutuhan rasa aman. Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Manusia mendirikan rumah yang bebas dari bahaya, seperti mendirikan rumah bukan ditepi pantai, atau mendirikan rumah yang bebas dari ancaman binatang buas, dan bebas dari banjir. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan. Umumnya manusia setelah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memenuhi kebutuhan sosial. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat.

4. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (Dalam Hasibuan, 2019:162), hal-hal yang memotivasi seseorang adalah

a. Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*)

Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *Need for achievement* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *Need for affiliation* ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal berikut.

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievements*)

4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

Seseorang karena kebutuhan Kebutuhan akan afiliasi *Need for affiliation* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

c. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *Need for power* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditimbulkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

2.1.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:116) adalah:

A. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

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

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi.

B. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan

dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai lika-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja, akan bergairah dan bersemangat.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, bila jaminan karier kurang jelas dan kurang di informasikan maka orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status, dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





6. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja sesuatu yang besar manfaatnya karena akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2016:399), Disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peranturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Singodimejo (Dalam Sutrisno, 2019:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan Menurut Tohardi (Dalam Sutrisno, 2019:96) Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai adalah suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis yang ada pada organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:129) kedua tipe pendisiplinan dijelaskan dalam preventif dan korektif tersebut adalah:

1. Dimensi Preventif

Upaya menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Dimensi Korektif

Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.3.1. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (Dalam Ariviana Lientje Kakerissa, 2017:91), Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu :
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b. Dapat melaksanakan pelaksanaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - d. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Sutrisno (2019:86) dengan adanya bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.



3. Besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas karyawan.

2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:195) pada dasarnya ada indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

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

3. Balas Jasa

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

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. 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) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik

karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi itu baik. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

Perilaku disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil dinilai berdasarkan ketentuan baku yang ditetapkan oleh pemerintah. Adapun indikator-



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

indikator disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada PP Nomor 53 Tahun 2010, yaitu:

1. Mentaati ketentuan jam kerja

Ketentuan seorang pegawai terhadap jam kerja dapat diukur berdasarkan ketepatan waktu kehadiran pegawai, kesesuaian waktu pulang pegawai.

2. Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang

Ketaatan seorang pegawai terhadap perintah atasan dapat dilihat maupun dinilai berdasarkan kepatuhan mereka terhadap instruksi-instruksi yang diberikan oleh atasan.

3. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum. Segala aturan dan ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi pemerintah dapat dilaksanakan oleh pegawai apabila pegawai memiliki pemahaman terhadap tata tertib organisasi dan kesadaran untuk melaksanakan tata tertib organisasi.

4. Berpakaian rapih dan sopan, serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama PNS, dan terhadap atasan dapat dinilai berdasarkan kesopanan pegawai, serta kesesuaian pegawai dalam berpakaian.

5. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya dapat dinilai berdasarkan keikutsertaan pegawai dalam pemeliharaan alat-alat kantor.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





6. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.

Laporan yang diterima oleh atasan mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai didasarkan atas pelaksanaan pekerjaan pegawai tidak sesuai dengan SOP.

2.1.3.4. Tingkat dan jenis hukuman disiplin PNS

Tingkat dan jenis hukuman disiplin bagi PNS sebagai berikut. Untuk tingkat hukuman disiplin terdiri dari: a) hukuman disiplin ringan, b) hukuman disiplin sedang, dan c) hukuman disiplin berat. Sedangkan jenis hukuman dari tingkat hukuman disiplin di atas sebagaimana uraian berikut.

Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:

- 1) Teguran lisan. Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seseorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin.
- 2) Teguran tertulis. Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran; dan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas secara tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran.

Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari:

- 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya;
- 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
- 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari

- 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
- 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan lebih setingkat lebih rendah dengan memperhatikan jabatan yang lowong dan persyaratan jabatan;
- 3) Pembebasan dari jabatan. Yang dimaksud dengan “Jabatan” adalah jabatan struktural dan fungsional tertentu;
- 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- 5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.1.4. Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2011:35) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran penelitian (Cascio, 2013:693).

Lijan Poltak Sinambela *et al.* (2010) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat perlu sebab dengan kinerja kita akan tahu seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas.

2.1.4.1. Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012:233) Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1. Jumlah pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan 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 dengan tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. 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,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2016:288) tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempunaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai sehingga dapat lebih memotivasi karyawan
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





2.1.4.3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2016:288) manfaat penilaian kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja dan adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi.

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi.

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.4.4. Prinsip Penilaian

Ketentuan mengenai penilaian kinerja PNS mengacu kepada peraturan pemerintah Pasal 4 Peraturan Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi “Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, transparan.

- 1) Objektif. Yang dimaksud dengan “objektif” adalah penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai;
- 2) Terukur. Yang dimaksud dengan “terukur” adalah penilaian prestasi kerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.
- 3) Akuntabel. Yang dimaksud dengan “akuntabel” adalah seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang;

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- 4) Partisipatif. Yang dimaksud dengan “partisipatif” adalah seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai; dan
- 5) Transparan. Yang dimaksud dengan “transparan” adalah seluruh proses dan hasil penilain prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dibuktikan juga dengan hasil penelitian terdahulu, yakni dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Suhendra (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Bagian Kesejahteraan Sosial Sekretariat Daerah Kota Depok	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pada bagian Kesejahteraan Sosial sekretariat Daerah Kota Depok.
Friska Dewi Sigalingging (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rektorat Pengawasan Pengelolaan Sumber Daya Perikanan	Terdapat pengaruh positif Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan tunjangan kinerja secara parsial tidak memiliki pengaruh kinerja pegawai. Secara simultan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

		disiplin kerja dan tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif.
Fahdil Ahmad Hussein (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada SBU Minda PT. Surveyor Indonesia	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Tuki Hadianti (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK. Cabang Cileungsi	Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Rika Widayaningtyas (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macaman Jaya Cemerlang Klaten	Hasil penelitian mengemukakan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2016)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, Lisbeth Mananeke (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sullutenggo Area Manado	kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya disiplin kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak mempunyai secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
Isni Kurniawati (2018)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan BNI Syariah Cabang Surakarta	Berdasarkan hasil penelitian secara simultan kompensasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
Harry Murti, Veronika Agustini Srimulyani (2013)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun	Temuan menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Anriza Julianry, Rizal Syarief, M. Joko Affandi (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi kementerian Komunikasi dan Informatika	Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi. Untuk variabel motivasi



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

		<p>berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.</p>
--	--	---

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah Dasar pemikiran dari peneliti yang dilandasi dengan konsep-konsep dan teori yang relevan guna memecahkan masalah penelitian. Kerangka pemikiran akan melahirkan asumsi-asumsi yang dapat digunakan dalam membangun hipotesis. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi menjadikan seseorang berusaha meningkatkan hasil kerja yang ingin dicapai. Usaha ini dilakukan sampai mendapatkan apa yang diinginkan. Oleh karena itu pengaruh motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai baik, sehingga memberi arah dan tujuan kepada

tingkah laku dalam bekerja. Dalam hal ini indikator untuk mengukur seberapa pengaruhnya motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil menurut Abraham Maslow dan Mc. Clelland :

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan ini merupakan yang paling mendasar. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja seseorang mendapat imbalan yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik pada pegawai dalam bekerja. Apabila pegawai bekerja dengan nyaman maka ia akan menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal.

3) Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*)

Pegawai memiliki kesempatan untuk berprestasi, mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai kinerja yang maksimal.

4) Kebutuhan akan afiliasi (*Need For Afiliation*)

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievements*)

d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

Seseorang karena kebutuhan Kebutuhan akan afiliasi *Need for affiliation* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

5) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*)

Mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dengan cara bersaing secara sehat.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja

Disiplin kerja berpengaruh bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Untuk memelihara kedisiplinan sulit karena banyak indikator yang mempengaruhinya. Dalam hal ini penulis akan mengemukakan alur pikir seberapakah pengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010.

1. Mentaati ketentuan jam kerja
2. Kepatuhan pegawai pada instruksi atasan
3. Pelaksanaan tata tertib organisasi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

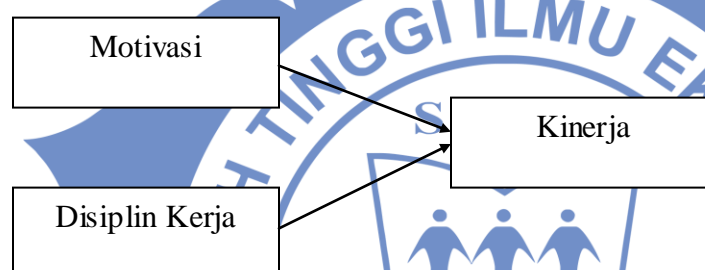
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



4. Kesopanan, kerapihan, dan kesesuaian dalam berpakaian
5. Pemeliharaan alat-alat kantor
6. Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar SOP

Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor
- H2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Jl. Curug No. 31, Pakansari, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16915.

3.1.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan selama tiga bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1.

Rencana Penelitian

Kegiatan	Desember 2019 - Februari 2020				Maret - April 2020				Mei - Juli 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■										
Penyusunan Proposal		■										
Pengujian Proposal		■	■									
Analisis Data				■	■	■	■		■	■		
Pelaporan											■	

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3.1.3. Variabel Penelitian

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

- a. Variabel Independen, variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel Independent (X) dalam penelitian ini adalah:

Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

- b. Variabel Dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel Dependen (Terikat) yaitu Y: Kinerja

3.2. Desain Penelitian

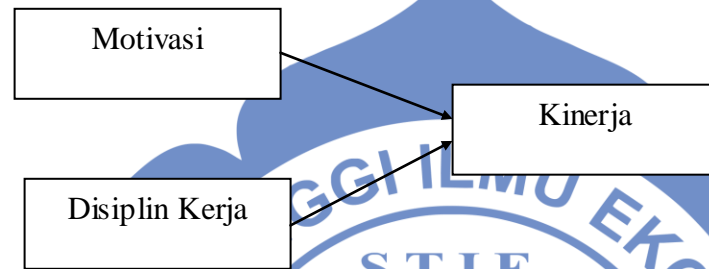
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Motivasi dengan simbol X1, variabel independen kedua yaitu Disiplin Kerja dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dengan simbol Y.

Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1.

Rencana Penelitian



Keterangan

X_1 = Variabel bebas (Motivasi)

X_2 = variabel bebas (Disiplin Kerja)

Y = Variabel Terikat (Kinerja)

b_1 = Koefesien regresi variabel Motivasi

b_2 = Koefesien regresi variabel Disiplin Kerja

3.3. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian merupakan penjelasan mengenai jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti seperti nama variabel, indikator variabel, dan skala pengukuran yang digunakan peneliti. Variabel terdiri dari satu variabel dependen yaitu kinerja (Y) dan dua variabel independen yaitu motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2). Variabel ini selanjutnya diukur dengan menggunakan kuesioner. Atas dasar indikator masing-masing variabel yang selanjutnya diterjemahkan menjadi kuesioner dimana variabel kinerja, motivasi, memiliki



sebanyak 10 (sepuluh) pertanyaan, disiplin kerja sebanyak 10 (sepuluh) pertanyaan dimana operasionalisasinya adalah sebagai berikut:

3.3.1. Motivasi (Variabel Independen atau variabel X_1)

Untuk mendukung pengidentifikasian variabel diatas maka dilakukan penyebaran kuesioner dengan indikator-indikator seperti berikut ini:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*)
- 4) Kebutuhan akan afiliasi (*Need For Affiliation*)
- 5) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*)

3.3.2. Disiplin Kerja (Variabel Independen atau variabel X_2)

Disiplin kerja (X_2) dapat dilihat dari persepsi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor diwakili oleh indikator-indikator sebagai berikut:

1. Mentaati ketentuan jam kerja
2. Kepatuhan pegawai pada instruksi atasan
3. Pelaksanaan tata tertib organisasi
4. Kesopanan, kerapihan, dan kesesuaian dalam berpakaian
5. Pemeliharaan alat-alat kantor
6. Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar SOP

3.3.3. Kinerja (Variabel Dependen atau variabel Y)

Kinerja dapat dilihat dari persepsi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sebagai berikut:



1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

Tabel 3.2.

Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Konsep Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
<p>Motivasi (X_1)</p> <p>Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.</p> <p>Mathis & Jackson (dalam Wilson 2012:312)</p>	<ol style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan akan prestasi d. Kebutuhan akan afiliasi e. Kebutuhan akan kekuasaan 	<p><i>Likert</i></p> <p>1-10</p>	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p> <p>9-10</p>
<p>Disiplin Kerja (X_2)</p> <p>Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan.</p> <p>Tohardi (Dalam Sutrisno 2019:96)</p>	<ol style="list-style-type: none"> a. Mentaati ketentuan jam kerja b. Kepatuhan pegawai pada instruksi atasan c. Pelaksanaan tata tertib organisasi d. Kesopanan, kerapihan, dan kesesuaian dalam berpakaian e. Keikutsertaan pemeliharaan alat-alat kantor f. Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan SOP 	<p><i>Likert</i></p> <p>1 – 10</p>	<p>1 - 2</p> <p>3 - 4</p> <p>5 - 6</p> <p>7 - 8</p> <p>9</p> <p>10</p>

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kinerja (Y)	a. Jumlah pekerjaan b. Kualitas pekerjaan c. Ketepatan waktu d. Kehadiran e. Kemampuan kerja sama	<i>Likert</i> 1 - 10	1 - 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8 9 - 10
Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.			
Wesson (2011:35)			

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:215). Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang berjumlah 83 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanti dan Wulandari, 2010:10). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang berjumlah 83 orang.



3.4.3. Metode *Sampling*

Karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian, maka pengambilan *sampling* yang digunakan adalah metode *Sampling Jenuh* sehingga penelitiannya disebut sebagai sensus.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data adalah langkah-langkah dalam penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Jika tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak memenuhi standar data yang ditetapkan.

Metode Pengumpulan data dan Informasi dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

1. Riset Perpustakaan (*library Research*) Menggunakan buku-buku yang ada di perpustakaan untuk mendapatkan landasan teori mengenai variabel penelitian.
2. Riset lapangan (*field research*) untuk melihat serta mengetahui secara langsung objek yang menjadi sasaran penelitian, agar dapat mengetahui permasalahan yang timbul di lapangan. Selanjutnya dari permasalahan tersebut dapat dijadikan dasar guna mencari data atau informasi sebagai alat pemecahannya. Penelitian lapangan dilakukan melalui kuesioner (angket) yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk memperoleh keterangan mengenai masalah yang sedang diteliti. Jenis angket yang disebar adalah angket tertutup, yaitu angket yang berisi pernyataan-pernyataan yang disertai alternatif jawaban yang telah disediakan.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, jumlah instrumen yang



akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono 2017:92).

3.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu penelitian. (Sugiyono 2017:121) menyatakan bahwa: "valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur." pengujian validitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner/angket yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala sehingga dihasilkan data yang valid.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Jika ada pertanyaan yang dinyatakan tidak valid maka pertanyaan tersebut harus didrop dari daftar pertanyaan. Syarat tersebut menurut Ghozali (2013) apabila nilai $\text{sig} > 0,05$, maka item pertanyaan dari kuesioner adalah valid tetapi apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha yaitu dengan melihat nilai Cronbach's Alpha pada tabel reliability analysis. Menurut aturan Nunnaly instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6.

3.6.3. Skala Pengukuran

Skala Pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan



menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono 2017:92). Ada empat pengukur data (scales) yaitu pengukur data nominal, ordinal, interval, rasio.

Penelitian ini menggunakan skala interval, skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan mempunyai bobot yang sama. Sedangkan skala untuk instrumen menggunakan skala *likert* karena mengukur sikap atau persepsi seseorang terhadap suatu objek.

Jawaban setiap item menggunakan instrumen yang menggunakan skala *likert* :

STS = Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1
TS = Kurang Setuju	diberi skor	4
C = Cukup	diberi skor	3
ST = Setuju	diberi skor	4
STS = Tidak setuju	diberi skor	5

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Analisis data bertujuan untuk menyajikan data-data penelitian sehingga menghasilkan nilai yang dapat diartikan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengolahan sebagai berikut:

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas



Menurut Ghozali (2011) menyatakan bahwa: “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linear ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai Tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari 0,1
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10

c. Uji Asumsi Heterokedastisitas

Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot* menggunakan SPSS. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh berapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil analisis regresi dengan SPSS yang utama adalah nilai koefisien R, nilai koefisien determinan R Square (R^2) dan model persamaan linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut sugiyono (2017:192) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Nilai konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel Motivasi

b_2 = Koefisien regresi variabel Disiplin kerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin kerja

3.7.4. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghozali (2013:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Apabila nilai koefisien sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan menguadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:



K_d = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika K_d mendekati nol (0), maka pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika K_d mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.8. Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Sebagai jawaban sementara, hipotesis disusun berdasarkan proposisi dikembangkan berdasarkan realitas, penelitian sebelumnya dan landasan teori (Heru Mulyanto - Anna Wulandari 2010:48). Pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan f.

Uji regresi parsial bisa disebut dengan uji-t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengaruh parsial ditunjukkan oleh koefisien regresi dalam persamaan regresi linier ganda sehingga hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : $b_i = 0$: tidak ada pengaruh

H_a : $b_i \neq 0$: ada pengaruh

Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat nilai probabilitas t hitung (nilai Sig t) dari masing-masing variabel bebas pada taraf uji $\alpha = 10\%$. Maka uji regresi parsial pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Pertama



Hipotesis yang diajukan adalah : “terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil”.

Hipotesis statistiknya yaitu :

$H_1 : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

$H_1 : b_1 \neq 0$: ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Kesimpulan diterima atau ditolaknya H_0 dan H_1 sebagai pembuktian yaitu:

- Jika probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang memiliki arti bahwa variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
- Jika probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$) maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yang memiliki arti bahwa variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

2. Uji Hipotesis Kedua

Uji hipotesis yang diajukan adalah: “terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil”.

$H_2 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

$H_2 : b_2 \neq 0$: ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kesimpulan yang diterima atau ditolaknya H_0 dan H_a sebagai pembuktian yaitu:

- Jika probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
- Jika probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$) maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Daftar Pustaka

- Ariane, Mike. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Duri Rejang Berseri di Jakarta*. Skripsi: STIE Ipwi Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Frestilia, Marini. (2017). *Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Belajar terhadap Motivasi Belajar Siswa/i di SMA Bina Pendidikan 2 Ciangsana Bogor*. Skripsi: STIE Ipwi Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Juniantara, I Wayan & I Gede Riana. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Universitas Udayana* 4.09, 611-628.
- Kakerissa, Ariviana Lientje. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pencil Komunika.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Katiandagho, Christian.; Mandey, Silvy L.; Mananeke, Lisbeth. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) wilayah Sullutenggo area Menado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol2, No 3.
- Kurniawati, Isni. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan BNI Syariah Cabang Surakarta Tahun 2017* [On-line] Available <http://erepository.perpus.iainsalatiga.ac.id>
- Labudo, Yusritha. (2013). Disiplin Kerja dan Kompensasi pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 1, No 3.
- Mangkunegara, Prabu A.A. Anwar. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. (2010). *Penelitian: Metode dan analisis*. Semarang: CV Agung.
- Murti, Harry.; Veronika Agustini Srimulyani. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM kota Madiun. *Jurnal Riset dan Akuntansi*, Vol. 1 No. 1, Februari 2013.
- Pandiangan, Liberti (2019). *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sinambela, Poltak Lijan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sule, Ernie Trisnawati & Kurniawan Saefullah. (2014). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syaifuddin (2018). *Motivasi & Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Tim Redaksi Laksana. (2019). *Himpunan Peraturan Tentang ASN dan Manajemen PNS*. Yogyakarta: Laksana

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta