

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN
CILEUNGI KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

YAYUK TRI HATMANI
NIM. 2017522374

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

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : YAYUK TRI HATMANI

NIM : 2017522374

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena ini pertanggungjawabannya berada di pundak Saya, Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagai mana mestinya.

Cikeas 2020

Yayuk Tri Hatmani

NIM. 2017522374

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJAKARTA
PROGRAM SARJANA –PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : YAYUK TRI HATMANI
NIM : 2017522374
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor

Cikeas.....2020

Dosen Pembimbing

R. FADJAR DARMANTO, S.E., M.M.

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KECAMATAN CILEUNGI
KABUPATEN BOGOR**



YAYUK TRI HATMANI
NIM.2017522374

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
Hari Senin tanggal 07 September 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima
sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen –
Program Studi Manajemen

- | | |
|--|--------------------------------------|
| 1. <u>Sunarso, S.E., M.M</u>
Ketua | <u>Tanda tangan.</u>
Tanggal |
| 2. <u>Dra. Siti Mahmudah, M.M</u>
Anggota | <u>Tanda tangan.....</u>
Tanggal |
| 3. <u>R. Fadjar Darmanto, S.E., M.M</u>
Anggota | <u>Tanda tangan.....</u>
Tanggal |

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana- Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M
Tanggal:

MOTTO

“Jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan, bukan orang atau benda”.

(ALBERT EINSTEIN)

“Rahasia kesuksesan adalah mengetahui yang orang lain tidak tahu”

(ARISTOTLE ONASSIS)

“Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya, hidup ditepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah”

(ABU BAKAR SIBLI)

ABSTRAK

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

Tempat dilakukan Penelitian ini di Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor dengan mengambil teknik Populasi Sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 orang yaitu berjumlah 46 Orang sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor sebesar 48,39 % (2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bogor sebesar 23,94 % (3) Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cileungsi sebesar 79,13 %.

Kata kunci :

Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja pegawai

ABSTRACT

Motivation and Work Discipline are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of employees of Cileungsi District, Bogor Regency. To prove the effect of both, this study was conducted with the aim of knowing the effect of motivation and work discipline on the performance of employees of Cileungsi District, Bogor Regency.

The place where this research was conducted in Cileungsi District, Bogor Regency by taking the Population Sample technique because the population was less than 100 people, namely 46 people so that all members of the population were used as the research sample. The data were collected using a questionnaire while the data analysis was carried out using multiple linear regression analysis Bogor Regency.

The results of the study found that: (1) Work motivation has a positive effect on employee performance in Cileungsi District, Bogor Regency by 48.39% (2) Work discipline has a positive effect on employee performance in Cileungsi District, Bogor Regency by 23.94% (3) Motivation and work discipline jointly influence the performance of the employees of Cileungsi District by 79.13%.

Keywords:

Motivation, Work discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN CILEUNGSI KABUPATEN BOGOR” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. R. Fajar Darmanto, S.E., M.M. selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Seluruh Dosen pengajar pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
5. Pimpinan, Pejabat Struktural serta seluruh Pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor yang telah mendukung terselenggaranya penelitian di Kantor Kecamatan.
6. Keluarga tercinta yang telah begitu tulus memberikan semangat, dorongan dan doa yang bermanfaat bagi penulis.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini dengan secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Semoga Allah SWT memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin.

Cikeas

2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
ABSTRAC	vi-vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix-x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB. 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB. 2 KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 LandasanTeori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Motivasi	14
2.1.3 Disiplin.....	23
2.1.4 Kinerja Pegawai	37
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	41
2.3 Kerangka Pemikiran.....	45
2.4 Hipotesis Penelitian.....	48
BAB. 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	50
3.1Tempat dan Waktu penelitian.....	50
3.2 Desain Penelitian.....	50
3.3 OperasionalVariabel.....	52
3.4 Populasi, Sampling dan Metode sampling.....	54
3.5 Metode Pengumpulan Data	55
3.6 Instrumentasi Variabel	56
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	57

BAB. 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
4.1 Hasil Penelitian	65
4.1.1. Gambaran umum obyek penelitian	65
4.1.2. Analisis Diskriptip	76
4.1.3. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	85
4.2 Pembahasan.....	98
BAB. 5 PENUTUP	101
5.1. Kesimpulan	101
5.2. Saran	102

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Rekapitulasi Kehadiran.....	5
Tabel2.1. Penelitian terdahulu	43
Tabel 3.1. Jadwal penelitian	50
Tabel 3.2. Definisi Operasional variabel	52
Tabel 4.1 Karatetistik responden berdasar pangkat... ..	76
Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	77
Tabel 4.3. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	77
Tabel 4.4. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan.....	78
Tabel 4.5 Distribusi jawaban responden variable Motivasi.....	79
Tabel 4.6. Distribusi jawaban responden variable Disiplin Kerja.....	81
Tabel 4.7. Distribusi jawaban responden variable Kinerja.....	83
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Motivasi	85
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	86
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	87
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	88
Tabel4.12. Hasil Uji Normalitas.....	90
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinietas.....	91
Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi.....	92
Tabel 4.15 Tabel Durbin Watson.....	92
Tabel 4.16. Hasil Parsial Uji t	94
Tabel 4.17. Hasil Uji Simultan Uji F	95
Tabel 4.18. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	96
Tabel 4.19. Hasil Uji Korelasi Determinasi.....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Proses Motivasi sebagai Pendorong Perilaku Individu.....	16
Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 3.1 Rencana Penelitian	51
Gambar 4.1 Grafik Normal P.P.....	89
Gambar 4.2 Grafik Scatter Plot.....	93

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas	105
2. Data Penelitian	109
4. Hasil Uji Validitas	114
5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	115
6. Hasil Uji Asumsi Klasik	115
7. Hasil Uji Normalitas.....	116
8. Hasil Uji Multikolinieritas	116
9. Hasil Uji Autokorelasi	117
10. Hasil Uji Heterokedasitas.....	117
11. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	118
12. Hasil Uji Simultan (Uji F)	118
13. Hasil Uji Determinasi.....	119
14. Daftar Riwayat Hidup	120

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintah mempunyai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang penting adalah manusia . Sumber daya manusia berfungsi sebagai faktor penggerak sumber daya organisasi yang lain. Mengingat akan pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu organisasi harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan.

Suatu organisasi harus dapat mengelola hasil kerja para pegawainya demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan organisasi tentu harus mampu memberikan hasil kerja yang baik juga. Hasil kerja yang baik dari pegawai tersebut menunjukkan baiknya kinerja individu. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Jadi bila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik juga karena kinerja keorganisasional tergantung dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Individu dan kelompok harus bekerja sama agar tercipta organisasi

yang efektif. Tingginya efektivitas suatu organisasi berarti pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai .

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari adanya semangat dan dedikasi yang tinggi dari setiap penggeraknya yaitu keadaan pribadi seseorang yang memberikan dorongan kepada individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi pegawai bisa dilakukan dengan penyesuaian antara tujuan individu dengan sasaran organisasi. Atasan harus memaksimalkan motivasi jika ingin memperoleh kinerja yang optimal dari pegawainya. Memaksimalkan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi adalah tujuan pokok penilaian kinerja .

Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar lebih antusias dan giat bekerja demi mencapai hasil yang optimal. “Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu” (Anoraga, 2005:34). Motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga agar tujuan organisasi tercapai maka organisasi harus dapat menggerakkan dan mendorong pegawainya agar lebih semangat bekerja.

Selain mendorong pegawainya untuk lebih giat bekerja, atasan juga harus mendisiplinkan pegawainya. Kedisiplinan memiliki peran sentral dalam membentuk etos kerja yang produktif . Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 telah diatur secara jelas tentang pegawai negeri sipil yang meliputi kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang harus dihindari oleh setiap Pegawai Negeri merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap

Pegawai Negeri. Kedisiplinan pegawai sangat penting guna mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin sangat penting memacu pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok demi pertumbuhan organisasi. Pegawai yang mendisiplinkan diri berarti pegawai tersebut menghargai diri dan rekan kerjanya karena pegawai tersebut sudah mematuhi peraturan yang ada dan menghasilkan kinerja yang baik dengan bekerja sama dengan rekan kerjanya. Disiplin sangat penting karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai .

Kesadaran akan berdisiplin sangat diperlukan untuk meningkatkan keahliannya sehingga tercapai prestasi kerjayang optimal. Meningkatnya keahlian yang diikuti dengan disiplin tinggi, masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya, taat pada peraturan maka tugasnya akan efisien. Absennya pegawai dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak pegawai yang absen berarti tingkat motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada kinerja pegawai . “ Mangkir dari pekerjaan merupakan salah satu gejala erosi disiplin yang akan menghambat pembangunan” (Sinungan, 2009:148). Dalam rangka mewujudkan pegawai yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip – prinsip pemerintahan yang baik (good governance), maka Pegawai sebagai unsur aparatur Negara dituntun untuk setia kepada Pancasila, Undang – Undang Dasar Negara tahun 1945 dan Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selain itu pegawai juga harus bersikap disiplin, jujur, adil, transparan serta akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, akhirnya penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai: **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka pemecahan umum penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor?
- b. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka atujuan umum penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1.4.1 Secara teoritis :

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai motivasi, Disiplin kerja serta Kinerja Pegawai dan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang terkait dengan motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

1.4.2. Secara praktis :

Dari penelitian ini diharapkan dapat merupakan informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi untuk membuat kebijakan dalam mengambil keputusan yang dapat mengembangkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai khususnya pegawai pada Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor terutama menyangkut materi motivasi dan disiplin kerja para pegawai sesuai dengan tuntutan masa kini dan masa mendatang.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab 2 membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topic penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi pegawai, Disiplin pegawai dan, Kinerja pegawai.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab 3 membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian , desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data , dan metode analisis data.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab 4 membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang berisi antara lain gambaran umum dan obyek penelitian, Analisis diskriptip, Analisis data dan pengujian Hipotesis serta Pembahasan Penelitian.

BAB 5 : PENUTUP

Pada bab 5 membahas mengenai kesimpulan dari penelitian dan saran,
DAFTAR PUSTAKA.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumberdaya yang penting dalam suatu organisasi, disamping itu efektifitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia (Rosidah, 2009:12). Unsur manusia (Man) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Fokus yang dipelajari dalam Manajemen SDM adalah masalah yang terkait dengan tenaga kerja manusia. Manajemen SDM adalah pendekatan dalam mengelola masalah masalah manusia.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Tulus dalam Suharyanto dan Hadna (2005:13) adalah perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu, dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personel- personel yang dapat mengelola organisasi tersebut kearah kemajuan yang diinginkan organisasi.

B. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2010:21):

1. Perencanaan (*planning*), Perencanaan adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*organizing*), Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif
3. Pengarahan (*directing*), Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (*controlling*), Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan (*procurement*), Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*development*), Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*compensation*), Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian (*integration*), Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam Manajemen SDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. Pemeliharaan (*maintenance*), Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang

berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada *internal* dan *eksternal konsistensi*.

10. Kedisiplinan, Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen SDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian (*separation*), Pemberhentian adalah putusnya hubungankerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab –sebab lainnya.

2.1.2. Motivasi

A. Pengertian Motivasi

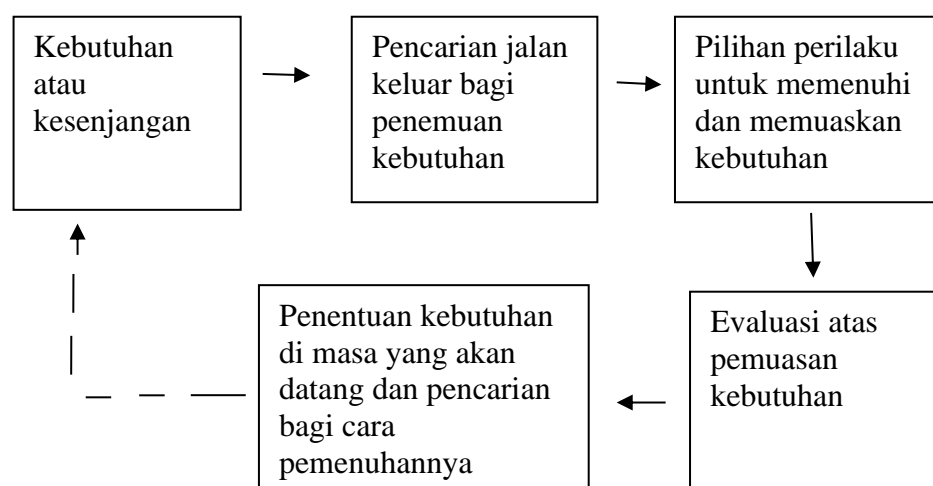
Motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti menggerakkan. Menurut Husaini Usman (2008) “Motivasi merupakan keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja”. Sedangkan menurut Sule dan Saefullah (2005:235) “Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong individu dalam suatu organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut. Menurut Hasibuan (2004:92) “Motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi”.

Dari beberapa definisi di atas, terlihat bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan dan dorongan yang ada dalam diri manusia. Meski motivasi tidak terlihat dari luar dan yang terlihat hanyalah tingkah laku manusia saja tapi hal ini dapat menjadi pendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu karena tingkah laku tersebut dilandasi berbagai macam motivasi. Jadi motivasi merupakan suatu kekuatan dalam diri seseorang maupun faktor dari organisasi yang mendorong atau menggerakkan untuk mencapai tujuan tertentu.

B. Proses dan Tujuan Motivasi

Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang menuntut untuk dipenuhi. Secara umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah tujuan tertentu (Anoraga, 2005:34). Suatu kebutuhan, bagi pegawai akan menjadi kekuatan yang menarik mereka untuk bertindak demi mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut adalah gambar proses motivasi sebagai pendorong perilaku individu.

Gambar 2.1. Proses Motivasi sebagai Pendorong Perilaku Individu
(Sule dan Saefullah, 2005:236)



Proses bagaimana perilaku seseorang ditunjukkan oleh motivasinya dimulai ketika seseorang menyadari bahwa dirinya memiliki kebutuhan tertentu. Maka langkah selanjutnya adalah mengambil tindakan dengan mencari pemuasan akan kebutuhannya, misalnya dengan mencari alternatif pekerjaan atau dengan bekerja lebih keras lagi. Setelah bekerja, kemudian individu tersebut akan mengevaluasi apakah yang diharapkannya sudah tercapai dengan tindakan yang sudah dilakukannya. Jika ia merasa sudah memenuhi kebutuhannya maka ia akan menentukan kebutuhan masa depannya. Dan jika tidak maka ia akan melakukan pencarian kembali *alternative* tindakan guna memenuhi kebutuhan tersebut.

Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya antara lain adalah :

1. Tujuan

Sebelum memotivasi pegawai hal yang harus dilakukan terlebih dahulu adalah menentukan tujuan organisasi.

2. Kepentingan

Dengan mengetahui keinginan pegawai, maka pimpinan tidak hanya melihat dari sudut pandang atasan atau organisasi saja.

3. Komunikasi yang efektif

Pegawai harus tahu apa yang menjadi kewajibannya jika ia ingin mendapatkan apa ia inginkan.

4. Integritas tujuan

Tujuan organisasi dan tujuan pegawai harus dapat disatukan agar kedua belah pihak bisa saling memperoleh apa yang diinginkan.

5. Fasilitas

Fasilitas penting untuk menunjang kelancaran aktivitas organisasi.

6. Team work

Team work penting untuk menyatukan berbagai bagian yang ada dalam organisasi.

Motivasi sangat penting untuk mendorong pegawai agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Karena itulah organisasi harus memahami akan pentingnya motivasi dan tahu bagaimana cara memotivasi pekerjanya.

Adapun tujuan pemberian motivasi adalah:

1. Untuk mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
3. Untuk meningkatkan produktifitas pegawai
4. Untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
5. Untuk meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Untuk mengefektifkan pengadaan pegawai.
7. Untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Untuk meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.
10. Untuk meningkatkan efisiensi penggunaan peralatan kerja.

C. Macam-macam Motivasi

Menurut Sudirman (2000:87-89) motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Motivasi *intrinsik*, adalah motif-motif yang berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Jadi motivasi ini aktif dengan sendirinya. Motivasi tersebut dapat berupa keinginan, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan dan cita-cita yang ada pada individu tersebut.
2. Motivasi *ekstrinsik*, adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena rangsangan dari luar. Motivasi tersebut muncul karena pengaruh luar. Antara lain pengaruh pimpinan, kompetisi antar teman, tuntutan perkembangan organisasi dan tugas, dorongan atau bimbingan atasan, kondisi kerja fisik.

D. Teori Motivasi

Terdapat 2 (dua) teori motivasi yaitu teori isi dan teori proses. Teori isi meliputi Teori Hirarki Kebutuhan, Teori ERG, Teori Tiga Motif Sosial, Teori Dua Faktor. Sedangkan teori proses meliputi teori *Equity Theory* dan *Expectancy Theory*.

a. Teori Isi

1. Teori Hirarki Kebutuhan, A. Maslow membedakan tingkat kebutuhan manusia menjadi 5 (lima) hirarki yaitu: fisiologik, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

2. Teori ERG, teori ini merupakan penyempurnaan dari teori hirarki kebutuhan Maslow. A. Alderfer mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) kebutuhan yang melandasi perilaku manusia, yaitu:

- a.) *Existence*, merupakan kebutuhan mendasar manusia bertahan hidup.
- b.) *Relatedness*, merupakan kebutuhan melakukan interaksi dengan sesama.
- c.) *Growth*, merupakan kebutuhan untuk menyalurkan kreatifitas dan bersikap produktif.

3. Teori Tiga Motif Sosial, D. Mc Clelland mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) jenis motif yang mempengaruhi tingkah laku manusia, yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi (n Ach)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya guna mencapai prestasi kerja yang maksimal asalkan diberi kesempatan untuk melakukannya. Pegawai yang menyadari bahwa dengan prestasi kerja yang tinggi maka akan diperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Dan dengan pendapatannya tersebut maka kebutuhannya akan terpenuhi.

2. Kebutuhan akan afiliasi (n Af)

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi pegawai sehingga menjadi termotivasi, kemudian berusaha mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energi yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas, Kebutuhan akan afiliasi ini mendorong gairah bekerja seseorang karena setiap orang menginginkan :

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan kerja
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta
3. Kebutuhan akan kekuasaan (n Pow)
- Kebutuhan akan kekuasaan merangsang dan memotivasi seseorang untuk mengerahkan kemampuan yang dimilikinya agar dapat memperoleh kekuasaan atau kedudukan yang lebih baik. Kebutuhan akan kekuasaan ini akan menimbulkan persaingan. Seorang atasan harus mampu memotivasi pegawainya dengan menciptakan persaingan yang sehat.
4. Teori Dua Faktor, F. Herzberg menyimpulkan bahwa ada 2 (dua) faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan yaitu :
- a. Faktor hygiene meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, dan supervisi.
 - b. Faktor motivators antara lain adalah kesempatan berprestasi, adanya kesempatan bertanggung jawab, adanya pengakuan dalam lingkungan kerja, serta kesempatan mengembangkan diri.

Dalam implementasinya di lingkungan organisasi, teori ini menekankan pentingnya menciptakan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Jika salah satu diantaranya tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan pekerja menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Faktor motivator yang menyebabkan pegawai mengerahkan segala tenaga yang dimilikinya demi pencapaian kinerja yang lebih

tinggi dan teori ini menyarankan agar manajer memanfaatkan faktor motivator sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

b. Teori Proses

1. *Equity Theory* (S. Adam), menurut teori ini manusia akan bekerja dengan baik jika mereka merasa diperlakukan dengan adil. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Atasan perlu bertindak adil pada bawahan baik dalam pemberian pengakuan akan prestasi secara objektif, kompensasi maupun hukuman. Bila keadilan diterapkan atasan maka semangat kerja bawahan akan meningkat
2. *Expectancy Theory* (V. Room), menyatakan bahwa besar kecilnya usaha yang diperlihatkan pegawai tergantung dari pandangan keberhasilan tingkah laku mereka dalam mencapai atau menghindari tujuan yang bernilai positif atau negatif. Ini berarti perilaku seorang pegawai dalam sebuah organisasi terkait dengan harapan mereka dalam organisasi tersebut.

E. Asas-asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2009: 146-147) asas motivasi adalah :

- a. Asas Mengikutsertakan, yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas Komunikasi, yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

- c. Asas Pengakuan, yaitu memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- d. Asas Wewenang yang didelegasikan, yaitu memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas dengan baik.
- e. Asas Perhatian Timbal Baik, yaitu bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

F. Metode dan Pendekatan Motivasi

Menurut Hasibuan (2003:100), terdapat 2 (dua) metode motivasi, yaitu :

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*), motivasi langsung merupakan motivasi yang diberikan secara langsung pada pegawai baik dalam bentuk materiil maupun nonmateriil untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pegawai.
2. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), motivasi tidak langsung merupakan motivasi yang diberikan pada pegawai dalam bentuk fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga pegawai menjadi betah dan semangat dalam bekerja.

Untuk lebih dapat memahami motivasi maka diperlukan suatu pendekatan.

Terdapat 3 (tiga) pendekatan motivasi. Ketiga pendekatan motivasi tersebut adalah :

1. Pendekatan Tradisional, yaitu pegawai dimotivasi dengan memberikan

insentif baik dalam bentuk uang maupun barang.

2. Pendekatan Relasi Manusia, yaitu kinerja pegawai berusaha ditingkatkan dengan membantu dan memelihara motivasi pegawai melalui mengakui kebutuhan sosial mereka.
3. Pendekatan Sumber Daya Manusia, yaitu memotivasi pegawai dengan memberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya melalui tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3. Disiplin

Disiplin menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan pemerintah yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Kewajiban Pegawai Negeri sipil, setiap PNS wajib:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab;

6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui adahal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masukkerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasarankerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
15. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
16. Mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Larangan seorang Pegawai Negeri Sipil, setiap PNS dilarang:

1. Menyalahgunakan wewenang;

2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan member sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;

12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
dan/atau
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;
dan/atau
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
 - c. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan;

- d. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
1. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 2. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 3. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 4. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Larangan yang diberlakukan kepada Pegawai Negeri sipil juga diberlakukan kepada tenaga kontrak yang bekerja dilingkungan Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Dalam kontrak kerja tenaga kontrak juga harus menyanggupi kewajiban dan larangan yang telah ditentukan oleh organisasi sehingga apabila tenaga kontrak melanggar apa yang telah menjadi ketentuan surat perjanjian kontrak maka instansi akan mengambil tindakan tegas dengan memutuskan hubungan kerja. Dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan organisasi diharapkan pegawai bisa diharapkan untuk memiliki kinerja yang baik.

Hukuman disiplin bagi yang tidak mentaati ketentuan, dijatuhi hukuman disiplin, yaitu:

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang; dan
 - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf "a" terdiri dari:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf "b" terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf "c" terdiri dari:
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. Pembebasan dari jabatan;

- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2003; 193). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadarkan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi.

Robbins (2003) mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak terdapat hal-hal yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

a. Tujuan dan Kemampuan

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

Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan, agar mereka bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Misal: pekerjaan untuk karyawan berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan untuk sarjana ditugaskan bagi karyawan berpendidikan SMU. Jelas karyawan bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu.

Disinilah letak pentingnya Asas *the right man place and the right man in the right job*.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuaikan dengan perbuatan. Dengan kepemimpinan yang baik, kedisiplinan bawahannya pun akan ikut baik. Jika kepemimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladanibawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balasjasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

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

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. 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. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan 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 organisasi.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan organisasi. Pimpinan harus berani

dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang 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 bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan organisasi. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak, karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak perlu membuat peraturan atau tata tertib pada organisasi tersebut.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship dan cross relationship hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya.

Terjadinya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan susunan kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik

pada organisasi. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Disiplin menghendaki dilaksanakannya segala peraturan dengan teliti dan murni, sampai kepada hal-hal yang terkecil. Disiplin merupakan suatu peraturan-peraturan yang disepakati bersama dan harus ditaati oleh setiap pegawai, antara lain administrasi, masuk pada tepat waktunya, cara berpakaian dan lain-lain.

Disiplin salah satu aspek kekuatan SDM yang dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat mempunyai kekuatan terhadap suatu lembaga atau organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan.

Menurut SunTzu dalam bukunya *Art of war*, bahwa segala macam kebijaksanaan itu tidak mempunyai arti kalau tidak didukung oleh disiplin para pelaksanaannya. Disiplin mulai dari diri pribadi, antara lain harus jujur pada diri sendiri, tidak boleh menunda nunda tugas dan kewajibannya dan memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Karena organisasi itu adalah masalah orang harus dipelajari sungguh-sungguh agar dalam penempatan orang itu sesuai dengan bakat yang dimiliki, sehingga dimungkinkan disiplin organisasi dapat ditegakkan dalam upaya mencapai tujuan.

Menurut Keith Davis & John W. Nystrom dalam bukunya *Human Behavior at Work*, menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 macam sifat yaitu:

- 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk mentaati standar peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar

memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan/pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM. Oleh karena itu pimpinan harus mampu menciptakan iklim kerja agar disiplin kerja dapat ditumbuhkan, antara lain dengan memberikan informasi kepada segenap pegawai mengenai standar dan peraturan yang harus ditegakkan. Dengan pengetahuan tersebut diharapkan semua pegawai akan berusaha melaksanakan dengan benar dan mampu menghindari atau mencegah penyimpangan-penyimpangan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu disebut tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan. Tindakan disipliner tersebut bersifat mendidik agar memperbaiki perilaku, mencegah orang lain melakukan yang serupa mempertahankan konsisten dan efektif.

3) Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan tujuan agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Pemerintah RI telah mengambil langkah menegakkan disiplin melalui Gerakan Disiplin Nasional (GDN) berdasarkan Surat Keputusan Presiden Nomor

33 Tahun 1995 “Program yang utama adalah Budaya Bersih, Budaya Tertib dan Budaya Kerja”. Dengan demikian tingkat kedisiplinan aparatur pemerintah dapat diraih apa bila budaya kerja dapat dilakukan secara benar. Pembentukan disiplin yang paling baik dibuat dari kesadaran sendiri. Jadi atas dasar mentalnya, tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini pimpinan bisa memberikan pengertian-pengertian atau pengarahan-pengarahan. Berikanlah penghargaan kalau pegawai itu berhasil dalam melaksanakan tugasnya, tetapi jangan dicela kalau pegawai itu kurang berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin dibentuk dari contoh tauladan yang diberikan pimpinan organisasi dalam kehidupan sehari-hari.

Kedisiplinan, sebagai suatu perwujudan dan perilaku yang taat pada norma-norma dan etika kerja, mengandung pengertian bahwa pegawai yang bersangkutan mempunyai sifat ketaatan rasa tanggungjawab jelas. Kepatuhan sebagai suatu pandangan dan sikap mengandung pengertian bahwa pegawai yang bersangkutan taat dalam melaksanakan pekerjaan, termasuk instruksi dan arahan dari pimpinan. Kepatuhan pegawai penting sekali artinya didalam suatu mekanisme kerja organisasi. Sebab bila kepatuhan yang dimaksud ini rendah nilainya, maka dapat dipastikan bahwa mekanisme kerja organisasi tersebut menjadi terhambat atau kurang lancar.

Heidj rachman dan Husnan, (2002: 15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Menurut Davis (2002: 112) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”. Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil.

Menurut Handoko (2001: 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.

2.1.4. Kinerja Pegawai

Performance atau dalam bahasa Indonesia dinamakan kinerja menurut Prawirosentono (2000:1) ” Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut Monday dan Noe (1990) : Kinerja atau prestasi kerja atau unjuk kerja (*performance*) dapat dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompensasi (bagaimana seseorang mencapainya).”

Sedangkan Hasibuan (1997: 105) menguraikan bahwa: “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya dibebankan kepada yang kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor yang penting yaitu (1) kemampuan dan minat seseorang, (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan (3) peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor tersebut maka semakin besar kinerja pegawai yang bersangkutan.”

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan, dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Setiap organisasi tak terkecuali organisasi pemerintah perlu melakukan penilaian kinerja aparat atau karyawan secara periodik guna menyusun rencana yang tepat dalam pencapaian organisasi di masa depan.

Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya.

Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan, bagi atasan langsung dan bagi para pegawai yang bersangkutan. Sondang P. Siagian (2002) mengatakan bahwa terdapat 7 (tujuh) elemen kunci dalam suatu sistem penilaian kinerja adalah :

1. Yang menjadi sasaran penilaian adalah kinerja para karyawan, sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak.
2. Stantar kinerja. Stantar kinerja itulah yang dipergunakan sebagai alat pengukur. Karena itu, standar merupakan instrumen pembanding antara yang ditampilkan dengan hasil yang dicapai.
3. Alat pengukur kinerja dengan ciri-cirinya yaitu, mudah digunakan, dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang beritikad baik yang sifatnya positif maupun negatif dapat didiversifikasikan oleh orang lain dan mengukur kinerja yang ditampilkan secara reguler bukan kinerja yang pada satu momen tertentu menonjol.
4. Hal-hal yang dikemukakan tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang objektif, karena didasarkan pada kriteria yang rasional, diterapkan secara baku dengan menggunakan tata cara yang tepat.
5. Hasil penilaian kinerja harus tercatat secara akurat dan lengkap dalam arsip kepegawaian setiap karyawan, karena bahan informasi yang terdapat di dalamnya pasti akan digunakan lagi dimasa yang akan datang.
6. Bahan informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja akan digunakan oleh Manajemen Sumber Daya manusia untuk berbagai kepentingan

pengambilan keputusan yang menyangkut berbagai aspek kehidupan kekarayaan para karyawan.

7. Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang sifatnya siklikal, dalam arti terjadi secara berkala sepanjang kehidupan kekarayaan seseorang dalam suatu organisasi.

Dalam hal ini Kasmiran Woryu (1999) ; 10) mengemukakan pengertian seputar evaluasi kinerja atau prestasi kerja sebagai berikut:

1. Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi kerja/ performance appraisal, adalah "suatu kegiatan organisasi dalam menilai prestasi kerja para karyawannya". Hal ini merupakan kegiatan kunci bagi pengembangan karier karyawan secara individu dan bagi kemajuan organisasi.
2. Prestasi disini terkait dengan organisasi dan manusia. Dalam konteks ini maka prestasi;
 - a. Hasil kerja dari karyawan, atau
 - b. Hasil sebuah proses manajemen dan hasil organisasi
3. Prestasi yang merupakan hasil kerja harus :
 - a. Dapat dikumpulkan buktinya (data)
 - b. Dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang baku)
4. Jadi kata kunci kinerjanya, yaitu:
 - a. Suatu hasil kerja
 - b. Dari pekerja, proses atau organisasi
 - c. Terbukti secara konkrit
 - d. Dapat diukur

- e. Dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Dalam konteks itu diketahui dalam penilaian kinerja / prestasi kerja sangat penting sebagai analisa perkembangan kinerja / prestasi kerja pegawai yang akan datang dan masa lalu. Selain itu juga penilaian kinerja sebagai umpan balik dari kegiatan tersebut.

Bagi organisasi pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan suatu kegiatan penting karena melalui pengukuran kinerja dapat ditentukan tingkat keberhasilan dan kegagalan organisasi oleh para *stakeholder*. Diketuinya tingkat kegagalan dan keberhasilan itu akan mendorong terwujudnya akuntabilitas organisasi. Adanya akuntabilitas akan mendorong organisasi pemerintah untuk lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani dan merupakan perbaikan dalam pelayanan publik.

Efektifitas pengukuran kinerja hanya dapat menjadi kenyataan jika dapat dirumuskan dan ditetapkan indikator kinerja yang dapat menggambarkan tingkat pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013: 75) bahwa beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran untuk menggambarkan dan menjelaskan tingkat pencapaian kinerja organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja :

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja:

Banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan .

3. Tanggung Jawab:

Menunjukkan seberapa pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dalam perilaku kerjanya setiap hari,

4. Kerja sama:

Merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horisontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik,

5. Inisiatif

Merupakan ide yang timbul dari dalam anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar yang ditulis oleh Dwipayana (2013). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Colombindo Perdana Cabang Purworejo oleh Sukarani (2013). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Reza Hamzah dan Setiadi (2013) hasil penelitian bahwa variabel disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat Kota Bekasi oleh Anik Ariyanti (2014) hasil penelitian bahwa variabel Budaya Organisasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif signifikan
5. Pengaruh Kedisiplinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Polres Jakarta Selatan oleh Muhammad Jafar Prasetyo dan Susilowati Budiningsih (2013) Hasil penelitian bahwa secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Jakarta Selatan.
6. Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Pundi Indonesia TBK oleh Ztira niki (2015) hasil penelitian kedua variabel independen dapat menjelaskan variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Trade Servistama Indonesia-Tangerang oleh Iis Torisa Utami (2007) hasil penelitian Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerjakaryawan, dimana variable gaya kepemimpinan sebesar 54,02 % dan tingkat signifikan sebesar 0,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
8. Sulistyو Budi Utomo (Tahun 2010) dengan judul Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Berkat Karya Cipta Nusantara Surabaya dengan hasil Hasil pengujian secara simultan didapat F hitung sebesar 38,565 pada tingkat signifikan 0,000. Maka pengaruh variable motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan bergantung pada naik turunnya motivasi dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variable motivasi dan kepuasan kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan ditunjukkanya hasil thitung motivasi sebesar 2,381 dan t hitung kepuasan kerja sebesar 2,680.
9. Kevin Arasi Ramadhan (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Finnet Indonesia). Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-

sama / simultan terhadap kinerja karyawan PT. Finnet Indonesia, hal ini ditunjukkan dari hasil uji F dimana nilai F hitungse besar 11,332 dan nilai F tabel sebesar 2,74 sehingga nilai F Hitung>Ftabel (11,332 > 2,74).

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	Dwipayana (2013), dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar”.	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F, dan analisa regresi berganda.	Bahwa Disiplin kerja, Motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaannya ada pada metode penelitian yang digunakan, Perbedaan pada jumlah variabel bebas yang digunakan, Lokasi, waktu penelitian.
2.	Sukarani (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Colombindo Perdana Cabang Purworejo”.	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t uji F, dan Uji Determinasi.	Terdapat pengaruh yang positif baik secara bersama-sama atau sendiri-sendiri dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Persamaannya ada pada metode penelitian yang digunakan, Perbedaan pada jumlah variabel bebas yang digunakan, Lokasi, waktu penelitian.
3.	Reza Hamzah dan Setiadi (2013) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja”	Uji validitas Uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F, dan analisa regresi berganda	Bahwa variable disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaannya ada pada metode penelitian yang digunakan, Perbedaan pada jumlah variabel bebas yang digunakan, Lokasi, waktu penelitian.

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
4.	Anik Ariyanti (2014), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat Kota Bekasi”	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F, dan analisa regresi berganda.	Bahwa variabel Budaya Organisasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaannya ada pada metode penelitian yang digunakan, Perbedaannya pada jumlah variabel bebas yang di- gunakan, Lokasi, waktu penelitian.
5.	Muhammad Jafar Prasetyo dan Susilowati Budiningsih (2013): “Pengaruh Kedisiplinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Polres Jakarta Selatan”	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F, dan Analisa regresi berganda.	Bahwa secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaannya ada pada metode penelitian yang digunakan, Perbedaannya pada jumlah variabel bebas yang di- gunakan, Lokasi, waktu penelitian.
6.	Ztira niki (2015): “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Pundi Indonesia TBK”	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F, dan Analisa regresi berganda.	Kedua variabel independen dapat menjelaskan variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Persamaannya ada pada metode penelitian, Perbedaannya pada jumlah variabel bebas yang di- gunakan, Lokasi, waktu penelitian.
7.	Iis Torisa Utami (2007) dengan judul “ Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Trade Servistama Indonesia-Tangerang”	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F, dan analisa regresi berganda.	Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.	Persamaannya ada pada metode penelitian, perbedaannya variabel bebas yang digunakan,waktu, lokasi.
8.	Sulistyo Budi Utomo (2010) dengan judul ”Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan CV Berkat Karya Cipta Nusantara Surabaya”.	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F, dan analisa regresi berganda.	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi dan kepuasan kerja Masing–masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaannya ada pada metode penelitian, perbedaannya variabel bebas yang di- gunakan,waktu dan lokasi.

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
9.	Kevin Arasi Ramadhan (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT, Finnet Indonesia)”.	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F, dan analisa regresi berganda.	Terhadap pengaruh secara parsial dan simultan motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Finnet Indonesia.	Secara simultan dan parsial sama-sama ber-pengaruh signifikan perbedaannya pada jumlah variabel bebas, lokasi dan waktu penelitian.

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2006) menyatakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Kinerja pegawai yang berkualitas merupakan hal yang sangat diharapkan oleh pihak internal dan eksternal organisasi. Untuk dapat mencapai kinerja yang baik dan berkualitas maka dibutuhkan sumberdaya manusia yang mempunyai motivasi dan etos kerja tinggi, dedikasi dan semangat yang tinggi, loyalitas terhadap organisasi, dapat mendisiplinkan diri sendiri serta bertanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsinya.

Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya kemampuan dan minat seseorang, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas yang diberikan dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor tersebut maka semakin besar kinerja pegawai yang bersangkutan.

Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Hasibuan (2004:92) motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukarani (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Colombindo Perdana Cabang Purworejo” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif baik secara bersama-sama atau sendiri-sendiri dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan apabila pegawai pada Kecamatan Cileungsi memiliki Motivasi yang tinggi maka akan mendorong melakukan usaha yang lebih baik lagi sehingga apa yang hendak dicapai oleh organisasi dapat terpenuhi. Motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja yang baik juga. Demikian halnya apabila motivasi kerjapegawai kecamatan Cileungsi rendah maka kinerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal, sehingga motivasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan

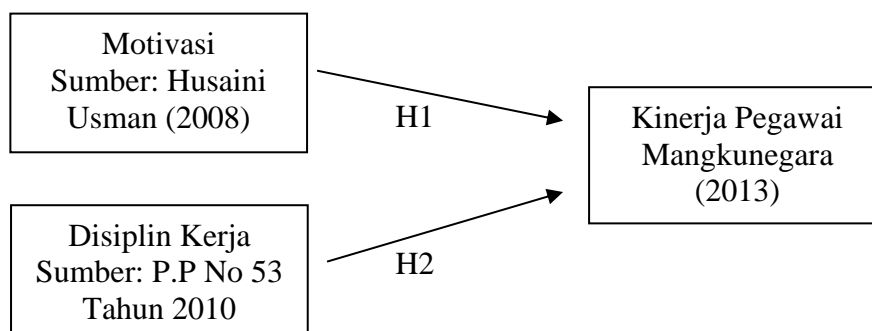
menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Apabila Pegawai mempunyai disiplin yang baik maka akan melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga akan diperoleh kinerja yang baik juga.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Jafar Prasetyo dan Susilowati Budiningsih (2013), dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Polres Jakarta Selatan” dengan hasil penelitian bahwa secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Jakarta Selatan.

Apabila pegawai Kecamatan Cileungsi memiliki rasa disiplin yang tinggi terhadap tugas dan tanggungjawabnya maka kinerja yang dihasilkan juga akan menjadi baik sehingga diduga Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.3
Alur pemikiran



2.4 Hipotesis penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2009) adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Sedangkan menurut Damtes (2012) Hipotesis adalah sebagai praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan jalan penelitian.

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka diperoleh model yang layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor adalah :

- H₁ : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.
- H₂ : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini diadakan pada kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

Kedudukan dan peranan yang penting menyebabkan pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta mengerahkan segala daya dan tenaga secara berdayaguna dan berhasilguna. Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor memerlukan kinerja personel yang tinggi dan memiliki tanggung jawab agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sebagaimana penekanan dan arahan dari pimpinan bahwa kinerja pegawai dilingkungan Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor dimulai dari apel pagi, karena dengan apel pagi kita akan mengetahui kegiatan apa yang harus dilakukan atau dikerjakan. Didalam apel pagi terdapat arahan, himbauan dan pemecahan masalah untuk meningkatkan kinerja sehingga pegawai diharapkan bisa melaksanakan tugasnya sebaik mungkin. Menurut pengamatan penulis, kinerja pegawai kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor memang sudah cukup baik, namun demikian dalam setiap instansi atau organisasi pasti masih ada saja pegawai yang kurang termotivasi dan kurang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan. Hal ini dapat terlihat dari masih diketemukannya pegawai terlambat masuk kerja, tidak mengikuti apel pagi dan apel sore maupun Upacara. Tentu saja hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien serta kinerjanya menjadi tidak baik. Berikut Daftar kehadiran atau Absensi pada kantor Kecamatan Cileungsi.

Tabel 3.1
Laporan Rekapitulasi kehadiran
Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor
Bulan Januari s.d Nopember 2019

No	BULAN	Jml	Hadir	Tidak Hadir	KATERANGAN						
					DL	S	I	C	DIK	TL	TK
1	Januari	47	42	5	1	0	2	2	0	0	0
2	Pebruari	47	43	4	1	1	1	0	0	1	0
3	Maret	47	27	20	13	1	0	0	0	6	0
4	April	47	38	9	3	1	1	0	0	4	0
5	Mei	47	42	5	2	1	1	0	0	1	0
6	Juni	46	30	6	1	2	1	0	0	2	0
7	Juli	46	37	9	4	1	0	0	0	4	0
8	Agustus	45	34	11	6	2	2	1	0	0	0
9	September	45	37	8	0	1	2	0	2	3	0
10	Oktober	45	38	7	2	0	0	0	0	5	0
11	Nopember	46	37	9	1	0	1	1	0	6	0

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Keterangan:

D: Dinas Luar

S : Sakit

I : Ijin

C: Cuti

DIK : Pendidikan

TL : Terlambat

TK : Tanpa Keterangan

Dari Rekapitulasi daftar kehadiran dapat dilihat bahwa masih didapati pegawai yang masih kurang termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan kehadiran pada apel pagi atau apel sore yang masih mencatat adanya pegawai yang terlambat atau bahkan tidak hadir. Apabila hal ini dibiarkan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai dan menghambat tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini.

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

KEGIATAN	NO P 2019	DES 2019	JAN 2020	MAR 2020	APRIL 2020	MEI 2020	JUNI 2020	JUL I 2020	AG T 2020
Identifikasi Masalah									
Pengajuan proposal									
Pengumpulan Data									
Analisis Data									
Penyusunan Laporan									

Sumber: Data primer diolah, 2020

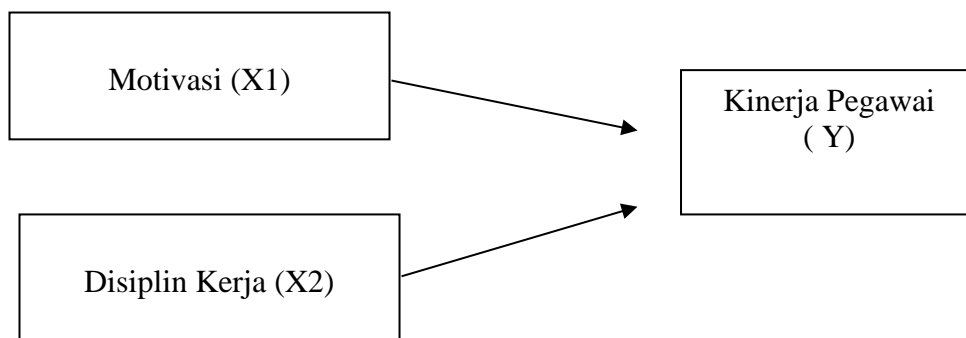
3.2. Desain Penelitian

Desain Penelitian adalah kerangka atau rincian prosedur kerja yang akan dilakukan pada waktu melakukan penelitian, sehingga diharapkan bisa memberikan gambaran dan arah mana yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian tersebut. Dengan menggunakan desain penelitian yang baik, maka akan memperlancar langkah kita dalam melakukan proses penelitian. Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor menggunakan desain penelitian asosiatif kuantitatif, yakni suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya menghubungkan variabel independent dengan variabel dependent dalam suatu penelitian. Hal ini dapat dikuatkan dengan pendapat Sugiono (2013: 69) yang menyatakan bahwa rumusan adalah suatu pertanyaan penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini terdapat variabel yang terkait yaitu variabel bebas dan terikat, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat), sedangkan variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas.

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas (*independent variable*) yaitu Motivasi (X₁), Disiplin kerja (X₂) serta 1 (satu) variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Pegawai.

Gambar 3.1
Desain Penelitian



3.3 Operasional Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Definisi Operasional Variabel

Variabel		Dimensi	Indikator
Y	Kinerja Sumber: Mangkunegara (2013)	Kualitas	1. Ketepatan 2. Ketelitian 3. Target
		Kuantitas	4. Output rutin 5. Output non rutin
		Dapat tidaknya diandalkan	6. Mengikuti instruksi 7. Kemampuan berinisiatif
		Sikap	8. Kehati-hatian 9. Kerajinan 10. Kerjasama
X1	Motivasi Sumber: Husaini Usman (2008)	Kebutuhan fisiologis	1. Kebutuhan sandang, pangan dan papan
		Kebutuhan keselamatan kerja	2. Jaminan kesehatan 3. Jaminan hari tua
		Kebutuhan sosial	4. Membina kekeluargaan dan persahabatan 5. Menjalin Kerjasama
		Kebutuhan penghargaan	6. Mendapat tanda penghargaan 7. Kesempatan mempunyai jabatan dan Pendidikan
		Kebutuhan aktualisasi diri	8. Mengoptimalkan potensi dirinya dengan kreatif dan inovatif 9. Ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna/derajat tinggi 10. Melakukan pekerjaan yang kreatif dan menantang

Variabel		Dimensi	Indikator
X ₂	Disiplin pegawai Sumber: PP Nomor 53 Tahun 2010	Kewajiban	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab 2. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara 3. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja; 4. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan; 5. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat 6. Mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang 7. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan
		Larangan	<ol style="list-style-type: none"> 8. Tidak diperbolehkan menerima hadiah dari orang lain berkaitan dengan jabatan 9. Tidak diperbolehkan memberi dukungan saat Pilpres/Pilkada 10. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional

Sumber: Data primer diolah, 2019

3.4. Populasi , Sampling dan Metode Sampling

a. Populasi

Uma Sekaran (2006:121) Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin penelitian vestigasi, sedangkan populasi menurut **Sugiyono** (1999:57) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek (subyek) yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

b. Sampling dan Metode Sampling

Menurut Sugiyono (2012:81) sampel adalah Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menentukan jumlah sampel dilakukan sebuah teknik sampling. Taktik sampling merupakan Teknik pengambilan sampel. Menurut Arikunto (2008:116) “Pengambilan sampling adalah sebagai berikut: Apabila kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Oleh karena keterbatasan populasi yaitu kurang dari 100 orang, maka semua populasi dijadikan responden atau sampling yaitu berjumlah 46 orang responden. Tehnik pengambilan sampel dengan tehnik jenuh yaitu mengambil sampel berdasarkan populasi yang ada dijadikan sampel penelitian,

3.5 Metode Pengumpulan Data

Prosedur dan teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teknik Observasi:

Implementasi teknik ini adalah penulis melakukan pengamatan langsung atas subjek-subjek yang menjadi sasaran penelitian. Melalui teknik ini penulis berharap akan dapat memahami kondisi objektif berbagai hal yang diasumsikan menjadi faktor-faktor terkait yang menjadi data sekunder guna mendukung teknis pembahasan hasil penelitian.

2. Teknik Kuesioner :

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner inilah yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yang memiliki 5 referensi jawaban, yaitu:

- Skor 5 = Sangat Setuju
- Skor 4 = Setuju
- Skor 3 = Kurang Setuju
- Skor 2 = Tidak Setuju
- Skor 1 = Sangat Tidak Setuju

Teknik ini merupakan alat pengumpul data utama dimana penulis berupaya menggali sumber data faktual (data primer) dari para responden yang menjadi sampel penelitian yang sesuai dengan desain dan variabel penelitian. Kuesioner diajukan dalam bentuk pertanyaan yang tersusun berdasarkan

operasional variabel, artinya indikator-indikator itulah yang dijadikan instrumen untuk mencapai objek penelitian. Indikator-indikator ini berasal dari penjabaran variabel penelitian menjadi sub variabel / dimensi penelitian, dan akhirnya menjadi isi atau objek yang diteliti.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan penulis lakukan guna mendasari dan mendukung proses penelitian dan pengkajian berbagai kegiatan yang penulis lakukan. Proses studi kepustakaan ini pada pokoknya mempelajari secara langsung kepada arsip dan dokumen yang menyangkut peraturan dan perundang-undangan, peraturan kepegawaian, keputusan-keputusan pelaksanaan yang dibuat oleh Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor, serta buku-buku dan referensi yang ada kaitannya dengan topik pembahasan penulisan skripsi ini.

3.6 Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner, Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas – reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41) Uji coba penelitian ini adalah :

1.) Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*

(Bhuono Agung Nugroho, 2005:67-68). Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r-tabel yang diperoleh melalui Df /*Degree of Freedom* (Bhuono Agung Nugroho, 2005:72). Pada tingkat kesalahan 5% yaitu 0,291, jadi ketika ketika r-hitung > dari r-tabel (0,291) maka suatu butir pertanyaan dikatakan valid, dan apabila r-hitung < dari r-tabel (0,291) maka suatu butir pertanyaan dikatakan tidak valid. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer (*Excel Statistic Analysis & SPSS*).

2.) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbachalpha melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbachalpha > 0,60 (Bhuono Agung Nugroho, 2005:72).

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Terdapat beberapa macam asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Sehingga persamaan yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Asumsi tersebut diantaranya adalah :

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Asumsi Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2012: 160).

Uji normalitas selain menggunakan grafik normal probability plot, dalam pengujian ini juga menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan nilai signifikansi Kolmogorov dengan signifikansi alfa pada 0,05. Apabila nilai signifikansi Kolmogorov $>$ dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

(b) Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas, yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variable bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (*independen*). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi pengujian dilakukan dengan meliha tnilai VIF dan *Tolerance* yaitu Jika:

- Nilai *tolerance* seluruh variabel independent mendekati angka1 dan atau lebih besar daripada 0,1

- Nilai VIF seluruh variabel independent berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c) Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- Apabila $d_u < DW < 4-d_u$ maka tidak ada autokorelasi
- Apabila $d_u \leq DW \leq d_u$ atau $4-d_u \geq DW \geq 4-d_l$ maka tidak ada kesimpulan yang dapat diambil
- Apabila $DW < d_l$ maka autokorelasi positif; dan
- Apabila $DW > 4-d_l$ maka autokorelasi negatif.

d) Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan karena pengambilan keputusan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya dengan melihat pada pengamatan gambar sehingga tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segi tiga, segi empat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Ganda digunakan untuk mengetahui Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), persamaan regresi linier Ganda dicaridengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1 = Koefisiensi Regresi Motivasi

b2 = Koefisiensi Regresi Disiplin Kerja

e = Standar kesalahan

3. Uji Koefisiensi Determinasi

Uji Determinasi atau Uji R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisiensi determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Nilai yang mendekati 1 berarti variable-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable-variabel dependen (Sugiono, 2012: 277). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana K D = Koefisiensi Determinan

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Prosentase kontribusi

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan software SPSS dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

a Pengujian secara Simultan dengan Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas X (Motivasi dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Pegawai). Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- Jika nilai Fhitung > F tabel maka variable bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau jika nilai sig < 0,05 maka variable bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variable terikat (Y) artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor
- Jika nilai F hitung < F tabel maka variable bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau nilai sig > 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y), artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak untuk menjelaskan Pengaruh

Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

b. Pengujian secara parsial Uji t

Uji t digunakan untuk menguji besarnya pengaruh masing-masing variable motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*sigficance*). Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variable bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikansi antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis sesuai dengan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{10} : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

H_{1a} : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

2. Uji Hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut :

H_{20} : $b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

H_{2a} : $b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor

- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor

3. Uji Hopotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1, b_2, = 0$ artinya secara serempak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Independent yaitu variable motivasi dan disiplin terhadap variabel dependent, yaitu variabel kinerja.

$H_a: b_1, b_2, \neq$ artinya secara serempak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel yang independent, yaitu motivasi dan disiplin terhadap variabel dependent, yaitu variabel kinerja. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_a diterima

Hasil pengujiannya adalah:

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (k-1); (n-k), derajat bebas pembilang = k-1 = 3-1 = 2, derajat bebas penyebut = n-k = 46-3 = 43, Maka: $F_{tabel} 0,05 (2;43) = 3,214$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum dan Obyek Penelitian

Gambaran obyek penelitian, menggambarkan Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor, sebagai lokasi penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut.

1. Sejarah singkat Kecamatan Cileungsi

Cileungsi adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Kata Cileungsi berasal dari kata "Culang Cileung Sisi Cai" (Bhs. Sunda) yang artinya Ngintip Kanan Kiri Sungai. Asal usulnya dari kebiasaan masyarakat ketika jaman penjajahan yang mengambil air di kali/sungai Cileungsi, karena air merupakan kebutuhan sehari-hari jadi masyarakat selalu mengunjungi kali/sungai sehingga setiap kali menoleh selalu melihat kali/ sungai.

Kecamatan Cileungsi adalah salah satu kecamatan di Wilayah Timur Kabupaten Bogor, yang terbagi menjadi 12 desa. Kecamatan ini adalah salah satu daerah industri di Kawasan Jabodetabek. Alasan utama kecamatan ini menjadi daerah industry adalah karena jarak tempuh kecamatan ini dari daerah Cawang Jakarta Timur yang hanya sekitar 30 menit dan kelengkapan fasilitas umum yang dimilikinya. Kecamatan Cileungsi dapat dicapai melalui Jalan tol Jagorawi keluar dari pintu tol Cibubur lewat jalan alternative Cibubur-Cileungsi. Jalan ini telah menjadi salah satu daerah utama pengembangan Kawasan pemukiman di Jabodetabek. Berdasarkan Hasil Demografis dari Bappeda Kabupaten Bogor

tahun 2015, jumlah penduduk di Kecamatan 316.884 jiwa dengan luas Wilayah Cileungsi 7.378, 639 Ha dengan demikian Cileungsi memiliki kepadatan penduduk 33,39 jiwa/Ha. Untuk mendukung kebutuhan hidup sehari-hari penduduknya, kecamatan ini telah memiliki fasilitas umum yang cukup memadai, seperti sekolah dari tingkat dasar hingga lanjutan, pasar tradisional dan modern, serta Rumah Sakit. Selain sebagai daerah industri, Kecamatan ini juga memiliki tempat wisata yang cukup dikenal di Jabodetabek, yaitu Taman Wisata Mekarsari. Dengan luas 264 Hektar, Taman Wisata ini merupakan salah satu pusat pelestarian buah-buahan tropika terbesar di dunia.

Kelurahan/desa yang terdapat pada Kecamatan Cileungsi:

1. Cileungsi
2. Cileungsi Kidul
3. Cijenjo
4. Cipeucang
5. Dayeuh
6. Gandoang
7. Jatisari
8. Limusnunggal
9. Mampir
10. Mekarsari
11. PasirAngin
12. Situsari

2. Visi, Misi dan Motto Pelayanan

Visi:

“Terwujudnya Pelayanan Prima Yang Tepat, Transparan dan Efisien untuk Terciptanya Cileungsi Menjadi Kota Metropolitan”

Misi:

- a. Meningkatkan Profesionalisme Aparatur
- b. Menerapkan Proses Pelayanan yang Efektif dan Transparan untuk Hasil yang Berkualitas
- c. Penggunaan Fasilitas Kerja yang Tepat Guna demi Terciptanya Kualitas Pelayanan yang Optimal
- d. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Aman dan Tertib demi Terciptanya Kenyamanan dalam Pelayanan

Moto Pelayanan:

“Kesabaran dan Kelengkapan Berkas Persyaratan Anda, Menjadi Tolok Ukur Kami dalam Memberikan Pelayanan yang Terbaik”

3 **Pembagian Tugas dan Fungsi Kecamatan**

Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2008 Kecamatan diartikan sebagai wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota. Kecamatan dipimpin seorang Camat. Dalam menjalankan tugasnya, Camat dibantu oleh Sekretaris Kecamatan (Sekcam) dan Kepala Seksi, Adapun Susunan Organisasi Kecamatan terdiri dari:

- a. Camat
- b. Sekretariat
 - Kasubag Umum dan Kepegawaian
 - Kasubag Keuangan dan Program
- c. Seksi Pemerintahan
- d. Seksi Pemberdayaan Kesejahteraan Masyarakat
- e. Seksi Pelayanan
- f. Seksi Ekonomi dan Pembangunan
- g. Seksi Ketrentaman dan Ketertiban Umum
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

Tugas dan Fungsi

a. Camat

Camat mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan serta melaksanakan sebagian kewenangan Bupati berdasarkan pelimpahan kewenangan

Fungsi Camat :

1. Penyelenggaraan ketatausahaan kecamatan.
2. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum kecamatan
3. Pembinaan pemerintah desa dan kelurahan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
4. Penyelenggaraan perekonomian
5. Pembinaan dan pengawasan kegiatan program pendidikan dan kesehatan
6. Pengkoordinasian penyelenggaraan sosial kemasyarakatan.

7. Pengkoordinasian unit perangkat daerah dan UPT dalam wilayah kerja kecamatan
8. Pelaksanaan upaya pemberdayaan, menumbuhkan prakarsa, kreatifitas, dan meningkatkan partisipasi masyarakat.

b. Sekretaris Camat

Sekretaris Camat mempunyai tugas membantu dan bertanggungjawab kepada Camat dalam melaksanakan pembinaan administrasi yang meliputi pengelolaan ketaausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan menyusun program kerja dan laporan serta memberikan layanan teknis administratif kepada seluruh satuan organisasi pemerintah kecamatan.

Fungsi Sekretaris Camat :

1. Penyusunan rencana kegiatan dan program kerja kecamatan.
2. Pengelolaan administrasi keuangan
3. Pembinaan administrasi dalam arti melakukan urusan ketatausahaan, kepegawaian, perlengkapan, kerumahtanggaan dan perjalanan dinas.
4. Pelayanan administrasi
5. Pelayanan tugas-tugas lain yang diberi oleh Camat sesuai tugas dan fungsinya.

- Sub Bagian Keuangan dan Program

Subag Program dan Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris Camat dalam melaksanakan pengelolaan data dan pengkoordinasian penyusunan program kecamatan.

Fungsi Sub Bagian Program dan Keuangan :

1. Perencanaan kegiatan dan pengendalian program kerja
2. Penyusunan dan Pengkoordinasikan penyusunan rencana strategis, penetapan kinerja, dan RKA
3. Pengkoordinasian penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan dan keuangan
4. Perencanaan keuangan masyarakat
5. Penyusunan anggaran belanja Kecamatan
6. Pelaksanaan kegiatan perbendaharaan meliputi pembukuan, verifikasi, rekapitulasi, dan dokumentasi pelaksanaan belanja.
7. Penyusunan laporan perhitungan dan pertanggungjawaban keuangan
8. Pelaksanaan pengkoordinasian secara internal dilingkungan unit kerja
9. Pelaksanaan dan pengkoordinasian pengelolaan administrasi keuangan dan akuntansi kecamatan
10. Pembuatan laporan sesuai dengan bidangnya

- **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Sekretaris Camat dalam melaksanakan pengolahan administrasi umum dan Kepegawaian Kecamatan.

Fungsi Sub Bagian Umum dan Kepegawaian :

1. Penyusunan rencana kegiatan kecamatan
2. Penyusunan naskah laporan kegiatan kecamatan
3. Pembuatan laporan kegiatan kecamatan

4. Penyusunan rencana anggaran kebutuhan barang
5. Penyusunan data dan administrasi inventaris barang
6. Pelaksanaan ketatalaksanaan umum meliputi administrasi umum, surat menyurat, kearsipan, dan administrasi kepegawaian
7. Pelaksanaan kegiatan rumah tangga dan perjalanan dinas
8. Pelaksanaan pengadaan sarana dan prasarana perkantoran
9. Pelaksanaan pengelolaan barang inventaris kantor
10. Pengurusan mutasi, diklat, kesejahteraan pegawai, hak dan kewajiban pegawai

c. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi mempunyai tugas membantu dan bertanggungjawab kepada Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan .

Fungsi Seksi Pemerintahan adalah :

1. Penyelenggaraan pembinaan pemerintah desa dan kelurahan
2. Penyelenggaraan administrasi kependudukan
3. Pelaksanaan tugas bidang pertanahan
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Camat sesuai dengan bidang tugasnya.

d. Kasi Pemberdayaan Kesejahteraan Masyarakat .

Seksi Pemberdayaan Kesejahteraan Masyarakat (PKM) dipimpin seorang Kepala Seksi mempunyai tugas membantu dan bertanggungjawab kepada Camat

dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan urusan Kesejahteraan Rakyat.

Fungsi Kasi Pemberdayaan Kesejahteraan Masyarakat (PKM) :

1. Pembinaan dan pengendalian bantuan sosial
2. Pembinaan pemberdayaan perempuan
3. Pembinaan organisasi sosial kemsyarakatan
4. Pembinaan Keluarga Berencana
5. Pencegahan dan penanggulangan bencana alam dan pengungsian
6. Pembinaan masalah sosial
7. Pembinaan kesehatan masyarakat
8. Pembinaan kerukunan umat beragama
9. Fasilitasi penyelenggaraan pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) dan Sekolah Dasar (SD)
10. Fasilitasi penyelenggaraan sarana pendidikan dan pelayanan kesehatan
11. Pembinaan, dan pengawasan kegiatan program pendidikan, Ilmu pengetahuan dan teknologi, generasi muda, keolahragaan, kepramukaan, seni dan budaya
12. Pembinaan wajib belajar pendidikan dasar dan pendidikan luar sekolah
13. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan bidang tugasnya.

e Kasi Pelayanan

Seksi Pelayanan dipimpin oleh seorang Kepala seksi mempunyai tugas membantu dan bertanggungjawab kepada Camat dan menyiapkan bahan

perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan pelayanan.

Fungsi Seksi pelayanan :

1. Penyiapan sarana dan prasarana pelayanan
2. Perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di kecamatan
3. Pelaksanaan percepatan pencapaian standar pelayanan minimal di wilayahnya
4. Pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di kecamatan
5. Evaluasi terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di wilayah kecamatan dan melaporkan pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di wilayah kecamatan kepada Bupati
6. Penyelenggaraan pelayanan umum
7. Melakukan percepatan pencapaian standar pelayanan minimal di wilayahnya ;
8. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan pada masyarakat di tingkat Kecamatan ;
9. Pengelolaan administrasi pelayanan
10. Pemasangan standar pelayanan
11. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya

f. Kasi Perekonomian dan Pembangunan

Seksi Perekonomian dan Pembangunan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi mempunyai tugas membantu dan bertanggungjawab kepada Camat dan

menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan urusan perekonomian dan Pembangunan.

Fungsi Seksi perekonomian dan pembangunan adalah :

1. Melakukan pengumpulan data bidang ekonomi dan pembangunan di tingkat Kecamatan meliputi sumber daya alam (pertanian, perkebunan, kehutanan, perikanan, kelautan dan peternakan), bina usaha (industri, perdagangan, koperasi, usaha kecil, mikro dan menengah, budaya dan pariwisata, perhubungan dan penanaman modal), pertambangan, energi dan lingkungan hidup.
2. Melakukan penyiapan bahan koordinasi dengan SKPD dibidang penyelenggaraan kegiatan ekonomi dan pembangunan ditingkat Kecamatan
3. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan kegiatan ekonomi dan pembangunan ;
4. Menyiapkan bahan fasilitasi, rekomendasi dan perijinan.
5. Melakukan koordinasi dengan SKPD dan Instansi Vertikal yang tugas dan fungsinya dibidang pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum di tingkat Kecamatan
6. Melakukan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan dan fasilitas pelayanan umum di tingkat Kecamatan.
7. Melakukan perencanaan kegiatan pelayanan kepada Masyarakat.
8. Melakukan percepatan pencapaian standar pelayanan minimal di wilayahnya.

9. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan pada masyarakat di tingkat Kecamatan.
10. Melaporkan pelaksanaan tugas penyelenggaraan kegiatan dibidang ekonomi dan pembangunan.
11. Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

g. Kasi Ketentraman Dan Ketertiban Umum (TRANTIB)

Seksi ketentraman dan ketertiban Umum dipimpin oleh seorang Kepala Seksi mempunyai tugas membantu dan bertanggungjawab kepada Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan urusan ketentraman dan ketertiban umum.

Fungsi kasi ketentraman dan ketertiban :

1. Penyusunan program pembinaan dan ketertiban umum
2. Penyelenggaraan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum
3. Pelaksanaan dan penyelenggaraan pembinaan Polisi Pamong Praja
4. Koordinasi dengan kepolisian Negara Republik Indonesia dan Tentara Nasional Indonesia mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum diwilayah kecamatan.
5. Koordinasi dengan pemuka agama yang ada diwilayah kerja Kecamatan untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat diwilayah kecamatan.
6. Pelaporan pelaksanaan pembinaan TRANTIBUM kepada Bupati.
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai bidang tugasnya.

4.1.2. Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan personel Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor, sesuai Data Nominatif di Kecamatan Cileungsi sampai dengan bulan Nopember 2019. Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik personel sebagai responden, berikut ini diuraikan pengelompokan responden berdasarkan Pangkat/Golongan responden, usia responden, jenis kelamin responden, dan Pendidikan responden. Adapun data yang penulis peroleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Karakteristik Personel berdasarkan Pangkat/Golongan:

NO	PANGKAT/GOLONGAN/STATUS	JUMLAH	PROSENTASE
1	ASN GOLONGAN IV	3	7 %
2	ASN GOLONGAN III	14	30 %
3	ASN GOLONGAN II	8	17 %
4	TENAGA KONTRAK	21	46 %
	Jumlah	46	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Dari tabel diatas diketahui bahwa pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) dengan Pangkat/Golongan IV sebanyak 3 orang (7%), pegawai dengan Pangkat/Golongan III sebanyak 14 orang (30%), pegawai dengan Pangkat/Golongan II sebanyak 8 orang (17%), dan pegawai dengan status kontrak sebanyak 21 Orang (46%).

Tabel 4.2
Karakteristik personel berdasarkan usia

NO	Usia (Tahun)	Sampel	Prosentase
1.	20 – 30 tahun	14	30,43 %
2.	30 – 40 tahun	7	15.22 %
3.	40 tahun keatas	25	54.35 %
Jumlah		46	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari Tabel 4,2 dapat diketahui banyak pegawai yang berusia antara 20 sd, 30 tahun sebanyak 14 orang (30,43 %), pegawai yang berusia 30 sd. 40 tahun sebanyak 7 orang (15,22 %) dan pegawai yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 25 orang (54,35 %) sehingga mayoritas usia pegawai adalah berusia diatas 40 tahun .

Tabel-4.3
Karakteristik Personel berdasarkan jenis kelamin.

NO	Populasi	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-Laki	Perempuan
1	ASN GOLONGAN IV	3	2	1
2	ASN GOLONGAN III	14	7	7
3	ASN GOLONGAN II	8	8	-
4	TENAGA KONTRAK	21	20	1
Jumlah		46	37	9

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 37 orang (80 %) responden Laki-laki dan sebanyak 9 orang (20 %) responden Perempuan.

Tabel-4.4.
karakteristik Personel berdasarkan pendidikan.

NO	Populasi		Pendidikan			
	Pangkat/Golongan	Jml	SLTA	D-3	S-1	S-2
1	ASN GOLONGAN IV	3	-	-	-	3
2	ASN GOLONGAN III	14	-	3	7	4
3	ASN GOLONGAN II	8	7	-	1	-
4	TENAGA KONTRAK	21	15	3	3	-
	Jumlah	46	22	6	11	7

Sumber : Data primer diolah,2020

Dari tabel diatas diketahui Sumber Daya Manusia yang ada di Kecamatan Cileungsi memiliki latar belakang pendidikan yang sangat beragam, yaitu yang berpendidikan S2 sebanyak 7 orang (15,2 %) yang terdiri dari ASN Golongan IV berjumlah 3 Orang dan ASN Golongan III sebanyak 4 orang, S1 sebanyak 11 orang (23,9 %), berpendidikan D3 sebanyak 6 orang (13%) dan berpendidikan SLTA sebanyak 22 orang (47,9 %). Dari latar belakang pendidikan yang mempunyai jumlah terbesar yaitu pendidikan SMA yang sebagian besar adalah pegawai dengan status Kontrak yaitu berjumlah 15 orang sedangkan 8 orang adalah pegawai ASN.

a. Diskriptif Statistik Motivasi

Pada variabel Motivasi kerja terdapat 14 pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator yang terkait dengan variabel motivasi berikut daftar jawaban dari responden.

Tabel 4.5.
Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi

NO	PERNYATAAN	5	4	3	2	1
	MOTIVASI	SS	S	KS	TS	STS
	KEBUTUHAN FISIOLOGI	%	%	%	%	%
1	Saya bekerja untuk mendapatkan gaji	32,61	63,04	4,35	0	0
2	Saya sangat senang diberikan tunjangan kinerja dalam bekerja.	13,04	80,43	6,53	0	0
	KEBUTUHAN KESELAMATAN KERJA					
3	Saya sangat senang mendapatkan fasilitas kesehatan yang memadai.	6,53	71,74	19,56	2,17	0
4	Saya senang mendapa tjaminan hari tua	10,87	78,26	10,87	0	0
	KEBUTUHAN SOSIAL					
5	Saya selalu menjalin kerjasama dengan rekan kerja yang lain	8,70	71,74	19,56	0	0
6	Saya dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan Kerjasama dibandingkan kerja sendiri.	10,87	69,57	19,56	0	0
	KEBUTUHANAKAN PENG-HARGAAN					
7	Saya dapat meningkatkan kemampuan bekerja karena adanya sekolah atau Diklat.	8,70	71,74	19,56	0	0
8	Saya sangat senang atas kenaikan pangkat yang diberikan oleh organisasi	17,39	73,91	8,70	0	0

9	Saya sangat bangga karena memperoleh penghargaan yang diberikan organisasi.	10,87	71,74	17,39	0	0
	KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI					
10	Saya ingin mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya selama bekerja.	10,87	73,91	15,22	0	0
11	Saya berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan Kinerja.	8,70	78,26	13,04	0	0
12	Saya bertanggungjawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan	4,35	73,91	21,74	0	0
13	Saya sangat puas Ketika menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit.	6,53	65,21	28,26	0	0
14	Saya merasapuas dengan prestasi kerja yang telah saya capai selama ini.	4,35	80,43	15,22	0	0

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju pada setiap pernyataan mengenai motivasi hal ini menunjukkan bahwa peran motivasi sangatlah penting untuk mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pimpinan hendaknya selalu memberikan motivasi kepada para pegawai agar bisa bekerja lebih baik lagi.

b. Diskrifiif Stastistik Disiplin Kerja

Pada variabel disiplin kerja terdapat 12 pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator yang terkait dengan variabel disiplin kerja berikut daftar jawaban dari responden.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja

NO	PERNYATAAN	5	4	3	2	1
	DISIPLIN KERJA	SS	S	KS	TS	STS
	KEWAJIBAN	%	%	%	%	%
1	Saya melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.	4,35	78,26	17,39	0	0
2	Saya bekerja dengan jujur, tertib dan cermat demi pengabdian kepada Negara.	8,70	63,04	28,26	0	0
3	Saya masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	4,35	45,65	50	0	0
4	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	4,35	50	45,65	0	0
5	Saya berusaha memberi pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai kemampuan saya.	6,53	52,17	41,30	0	0

6	Saya menerima sanksi jika melanggar peraturan	4,35	56,52	39,13	0	0
7	Saya selalu mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan organisasi.	4,35	47,825	47,825	0	0
8	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya	6,53	58,69	34,78	0	0
	LARANGAN					
9	Saya tidak diperbolehkan menerima hadiah dari orang lain berkaitan dengan jabatan dan pekerjaan saya	2,17	52,17	45,66	0	0
10	Saya tidak diperbolehkan memberi dukungan saat pilkada	0	43,48	45,66	10,86	0
11	Saya tidak diperbolehkan bekerja pada pihak asing selain Pemerintah RI	0	43,48	56,52	0	0
12	Atasan selalu memberi sanksi kepada yang melanggar peraturan	2,17	41,31	56,52	0	0

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa dari pernyataan disiplin kerja responden sebagian besar memberikan jawaban setuju dan pada urutan kedua responden menjawab tidak setuju, Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya kesadaran dari pegawai maka akan menjadi sulit untuk menegakkan rasa kedisiplinan. Oleh karena itu peran pemimpin haruslah

memberikan sauri teladan yang baik kepada pegawai yang ada dibawahnya dan bersikap tegas terhadap pegawai yang melanggar disiplin. Tingkat kedisiplinan aparatur pemerintah dapat diraih apabila budaya kerja dapat dilakukan secara benar.

c. Diskriptif Stastistik Kinerja Pegawai

Pada variabel kinerja pegawai terdapat 10 pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator yang terkait dengan variabel kinerja pegawai berikut daftar jawaban dari responden.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	5	4	3	2	1
	KINERJA PEGAWAI	SS	S	KS	TS	STS
	KUALITAS	%	%	%	%	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan sasaran kerja yang telah ditentukan.	17,39	80,44	2,17	0	0
2	Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan.	21,74	60,87	17,39	0	0
3	Saya mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan.	4,35	76,09	19,56	0	0
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja yang diberikan Pimpinan.	4,35	84,79	10,86	0	0

	KUANTITAS					
5	Saya menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja.	8,70	86,95	4,35	0	0
6	Saya selalu tepatwaktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar	10,86	67,40	21,74	0	0
	DAPAT TIDAKNYA DIANDALKAN					
7	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	10,86	67,40	21,74	0	0
8	Saya mengikuti perintah yang diberikan atasan	4,35	69,56	26,09	0	0
	SIKAP					
9	Saya selalu melibatkan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tim	0	36,96	56,52	6,52	0
10	Saya selalu setia dan loyal terhadap organisasi.	0	52,17	47,83	0	0

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa jawaban responden sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dicapai apabila seorang pegawai memiliki kesungguhan dan waktu. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pengukuran dan evaluasi kinerja sehingga diketahui tingkat keberhasilan dan tingkat kegagalan

yang bisa dijadikan sebagai acuan untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para pegawainya, Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan, bagi atasan langsung, dan bagi para pegawai yang bersangkutan.

4.1.3 Analisis data dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen
 - a. Uji validitas

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r -tabel yang merupakan *corrected item-total correlation* > dari r -tabel, Bhuono Agung Nugroho (2005: 68) yaitu 0,291 (Lampiran)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi

No.	Variabel X1	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Motivasi	P1	0,463	0,291	Valid
		P2	0,715	0,291	Valid
		P3	0,399	0,291	Valid
		P4	0,755	0,291	Valid
		P5	0,555	0,291	Valid
		P6	0,599	0,291	Valid

	P7	0,654	0,291	Valid
	P8	0,621	0,291	Valid
	P9	0,703	0,291	Valid
	P10	0,355	0,291	Valid
	P11	0,400	0,291	Valid
	P12	0,398	0,291	Valid
	P13	0,465	0,291	Valid
	P14	0,527	0,291	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	Variabel X2	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja	P1	0,507	0,291	Valid
		P2	0,546	0,291	Valid
		P3	0,520	0,291	Valid
		P4	0,401	0,291	Valid
		P5	0,638	0,291	Valid
		P6	0,584	0,291	Valid
		P7	0,487	0,291	Valid
		P8	0,643	0,291	Valid
		P9	0,510	0,291	Valid
		P10	0,322	0,291	Valid
		P11	0,364	0,291	Valid

		P12	0,310	0,291	Valid
--	--	-----	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah 2020

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No.	Variabel Y	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	P1	0,361	0,291	Valid
		P2	0,456	0,291	Valid
		P3	0,338	0,291	Valid
		P4	0,548	0,291	Valid
		P5	0,512	0,291	Valid
		P6	0,594	0,291	Valid
		P7	0,495	0,291	Valid
		P8	0,611	0,291	Valid
		P9	0,457	0,291	Valid
		P10	0,293	0,291	Valid

Sumber: Data primer diolah,2020

Dari tabel 4.8, tabel 4.9 dan tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item-total correlation* (r-hitung) > r-tabel yaitu 0,291. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang ada dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan konstruk-konstruk pertanyaan yang

merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Sebagai alat ukur yang digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program komputer *Excel Statistic Analysis dan SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Bhuono Agung Nugroho, Strategi jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS : 72).

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

VARIABEL	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	N of Item	Keterangan
Motivasi	.875	14	Reliabel
Disiplin kerja	.827	12	Reliabel
Kinerja Pegawai	.789	10	Reliabel

Sumber: Data primer diolah .2020

Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada 0,60 (yaitu variabel Motivasi $0,875 > 0,60$, variabel Disiplin $0,827 > 0,60$ dan Variabel Kinerja $0,789 > 0,60$) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari seluruh pertanyaan tersebut bersifat Reliabel.

2. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

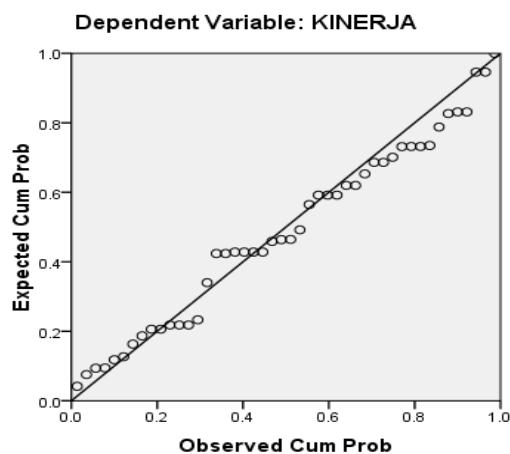
Terdapat beberapa macam asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Sehingga persamaan yang dihasilkan valid jika digunakan untuk memprediksi. Asumsi-asumsi tersebut antara lain:

a). Uji Normalitas

Pengujian persyaratan analisis dimaksudkan untuk menguji apakah teknik analisis regresi dan korelasi (statistik parametrik) dapat diterapkan dalam uji hipotesis penelitian. Analisis regresi dan korelasi mensyaratkan data bersumber dari

populasi yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah data setiap variabel bersumber dari populasi yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas diterapkan terhadap sampel penelitian dengan didasari asumsi bahwa distribusi populasi yang normal akan tercerminkan dari distribusi sampel yang normal pula. Pengujian Normalitas dilakukan pada data Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai yang dilakukan pada masing-masing kelompok dengan menggunakan grafik /Normal P-P Plot.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar di atas terlihat bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya berseberangan mengikuti garis diagonal yang berarti bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja berdasarkan masukan variabel Motivasi kerja dan variabel Disiplin kerja.

Uji Normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan nilai signifikansi Kolmogorov dengan signifikansi alfa pada 0,05.

Apabila nilai signifikansi Kolmogorov $>$ dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Pada pengujian dengan menggunakan Uji Kolmogorov – Smirnov Uji menunjukkan data berdistribusi normal jika nilai Asimp. Sig(2-tailed) $>$ 0,05 level of significant One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS versi 0.16, diperoleh hasil berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov – Smirnov

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,38007377
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.736
Asymp. Sig. (2-tailed)		.651

a. Test distribution is Normal

Sumber : Data diolah (output SPSS 16.0) 2020

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,651 > 0,05$ level is significant berarti data terdistribusi normal.

b). Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan uji multikolinieritas pada program SPSS 16. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinierity Statisties	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.608	2.641		2.124	.040		
Motivasi (X1)	.416	.086	.617	4.839	.000	.306	3.266
Disiplin kerja (X2)	.227	.095	.305	2.394	.021	.306	3.266

Adapun hipotesis dari uji multikolinieritas adalah :

- (1) Tolerance value $< 0,10$ atau VIF > 10 maka terjadi multikolinietas
- (2) Tolerance value $> 0,10$ atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinietas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel coefficients dua kolom terakhir seperti pada tabel diatas, dimana nilai VIF untuk variabel motivasi yaitu 3,266 dengan tolerance 0,306, VIF untuk variabel disiplin kerja yaitu 3,266 dengan tolerance 0,306. Karena nilai tolerance dari kedua variabel $> 0,10$ dan VIF dari kedua variabel $<$ dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier, bahwa model regresi linier yang baik adalah yang bebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

c) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan

dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

- (1) Apabila $du < DW < 4-du$ maka tidak ada autokorelasi ;
- (2) Apabila $du \leq DW \leq du$ atau $4-du \geq DW \geq 4-dl$ maka tidak ada kesimpulan yang dapat diambil ;
- (3) Apabila $DW < dl$ maka autokorelasi positif ; dan
- (4) Apabila $DW > 4-dl$ maka autokorelasi negatif.

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Durbin Watson
1	.887a	.786	.776	1,412	2,281

a. Predictors (constant) Disiplin kerja, Motivasi

b. Dependent variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (output SPSS 16.0) 2020

Dari hasil output diatas dapat dilihat nilai DW 2,281 dengan sig 0,05 dan jumlah data $(n) = 46$ serta $k = 2$ dimana k adalah jumlah variabel independen.

Maka tabel Durbin watson adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 15 Tabel Durbin Watson

n	K=2	
	dl	Du
43	1,4151	1,6091
-	-	-
-	-	-
46	1,4368	1,6176

Sumber : Data diolah 2020

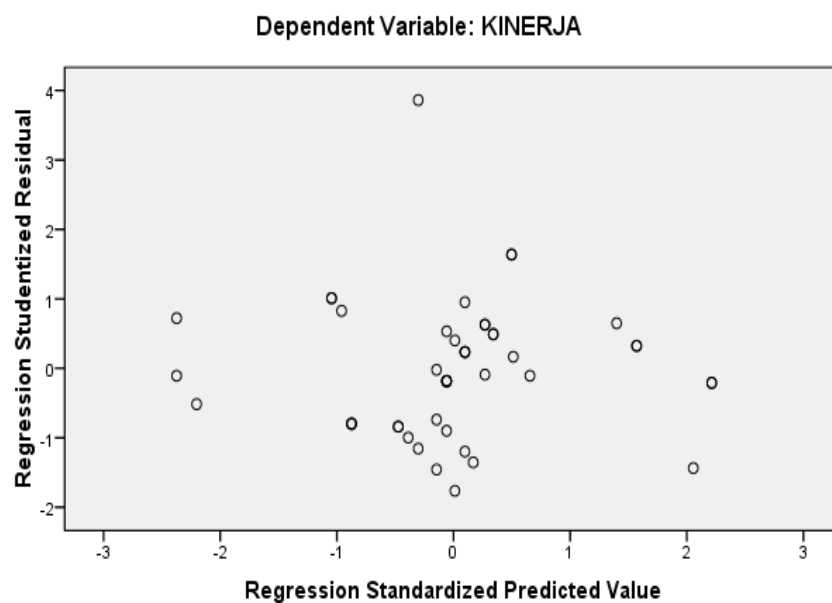
Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai d_l (Tabel DW) = 1,4368 dan d_u (Tabel DW) = 1,6176 dan untuk terpenuhinya uji Autokorelasi yang baik maka $d_u < DW < 4-d_u$ ($1,6176 < 2,281 < 2,391$) sehingga uji Autokorelasi terpenuhi yaitu tidak ada Autokorelasi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel pengganggu memiliki varian yang sama atau tidak. Dasar analisisnya adalah :

- (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka akan mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- (2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Dwi riyanto,2009)

Scatterplot



3. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil yang diperoleh dari pengujian tersebut adalah sebagai berikut :

a. Pengujian Parsial (Uji t)

Uji parsial atau disebut juga uji t dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri atau masing-masing variabel) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai $Sig < 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dan jika nilai $Sig > 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.16
Hasil Parsial Uji t
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.608	2.641		2.124	.040
Motivasi	.416	.086	.617	4.839	.000
Disiplin kerja	.227	.095	.305	2.394	.021

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (output SPSS 16.0) 2020

Berdasarkan hasil output SPSS seperti tertera pada tabel diatas kita dapat melihat dimana nilai t_{hitung} variabel X1 lebih besar daripada nilai $t_{tabel}(4.839 > 1,681)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil output SPSS uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.394 > 1,681$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.

b. Pengujian secara Simultan dengan Uji F

4.17 Tabel
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	315.445	2	157.723	79.131	.000
	Residual	85.707	43	1.993		
	Total	401.152	45			

a. Predictors : (Constant), Disiplin kerja, Motivasi

b. Dependent variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (output SPSS 16.0) 2020

Dari uji Anova atau F test didapat nilai $F_{hitung}(79.131) > F_{tabel}$ (3.214) dengan tingkat signifikansi $0,000$. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Ganda digunakan untuk mengetahui Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), persamaan regresi linier Ganda dicari dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.608	2.641		2.124	.040
Motivasi	.416	.086	.617	4.839	.000
Disiplin Kerja	.227	.095	.305	2.394	.021

$$Y = 5,608 + 0,416 X_1 + 0,227 X_2$$

Model tersebut menunjukkan arti sebagai berikut:

- a. Konstanta = 5,608

Jika variable Motivasi dan Disiplin Kerja diasumsikan tetap maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 5,608.

- b. Koefisiensi Motivasi (X1)

Nilai koefisiens Motivasi sebesar 0,416 Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja

Pegawai sebesar 0,414. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif yang searah antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai.

c. Koefisien Disiplin Kerja (X2)

Nilai koefisien Disiplin Kerja menunjukkan angka sebesar 0,227. Menyatakan bahwa setiap terja dikenakan 1 skor untuk Disiplin Kerja akan diikuti terjadi kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,227. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif yang searah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai.

5. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan *R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 19
Koefisiensi Determinasi
Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887a	.786	.776	1.412

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin kerja
b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

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

$$KD = 0,786 \times 100 \%$$

$$KD = 78,6 \%$$

Berdasarkan rumus dan table diatas diperolehangka R^2 (R Square) sebesar 0,786 atau (78,6 %). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 78,6% sedang sisanya sebesar 21,4% dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

4.2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $79,131 > 3.214$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Menurut Hasibuan (1997 : 105) menyatakan bahwa suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya dibebankan kepada kesungguhan dan waktu, Kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu (1) kemampuan dan minat seseorang (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas (3) peran serta tingkat motivasi

seorang pekerja. Semakin tinggi faktor tersebut maka semakin besar kinerja pegawai yang bersangkutan. Motivasi menjadi salah satu pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan teori dari Hasibuan (2003 : 193) yang menyatakan bahwa ” kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Jadi kedisiplinan adalah menjadi salah satu faktor yang penting untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ztira niki (2015) yang meneliti Pengaruh disiplin dan motivasi kerja pegawai Bank Pundi Indonesia TBK dengan hasil penelitian kedua variabel independen dapat menjelaskan variabel disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Sule dan Saefullah (2005 :235) bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong mengapa individu dalam suatu organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu termasuk terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut dan mendukung penelitian terdahulu bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Besarnya

pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} variabel X1 lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($4.839 > 1,681$). Besaran pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 48,39 %. Motivasi merupakan sesuatu kekuatan dalam diri seseorang maupun faktor dari organisasi yang mendorong atau menggerakkan untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi bila pegawai diberi motivasi, maka pegawai tersebut akan lebih mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan. Selain itu peran atasan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan pegawai sehingga tujuan dapat dicapai secara bersama-sama.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2003:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Besaran pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.394 > 1,681$).

Besaran pengaruh disiplin untuk mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebesar 23,94 %. Pembentukan disiplin yang paling baik adalah menumbuhkan kesadaran dari dalam diri sendiri untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Tanpa adanya kesadaran dari diri sendiri untuk bedisiplin maka kinerja pegawai juga akan menjadi rendah. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Dwipayana (2019) dengan judul ” Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar ” dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan,

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi berpengaruh positif dan searah terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor, hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil uji t dimana nilai t_{hitung} variabel X1 lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($4,839 > 1,681$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya secara individual motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan searah terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor, hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,394 > 1,681$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$, Artinya secara individual disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor, hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil uji Anova atau F test didapat nilai F_{hitung} ($(79,131) > F_{tabel}$ (3.214) dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya

variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa saran yang diharapkan dapat membawa perbaikan dan kemajuan untuk organisasi antara lain sebagai berikut :

1. Melihat hasil penelitian mengenai motivasi kerja pada Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor yang nilainya sedang (48,39 %) , sebaiknya dilakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai antara lain dengan cara memotivasi pegawai dengan memberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya melalui tanggung jawab yang diberikan serta memberi apresiasi terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik sehingga bisa menjadi motivasi untuk pegawai yang lain agar meningkatkan kinerjanya.
2. Melihat hasil penelitian mengenai disiplin kerja pada Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor yang nilainya rendah (23,94 %), sebaiknya dilakukan upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai dengan cara memberikan sanksi secara tegas kepada pegawai yang tingkat disiplinnya rendah sehingga menjadi pelajaran kepada pegawai yang sering melanggar ketentuan dan aturan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2009). *Manajemen Bisnis*. cetakan ketiga. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto,S. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi 6. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Anwar Prabu, Mangkunegara.(2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
-, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Melayu ,SP (2001). *Manajemen Sumber Daya Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Edisi Revisi). Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara
- (2007). *Organisasi & am. Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Kelima, Jakarta: Bumi Aksara
-(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prawirosentono, S (1999) *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Suharyanto, Hadriyanus & Heruanto, Agus Hadna (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Yogyakarta : Media Wacana.
- Simamora, H (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta :STIE YKPN
- (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3, Yogyakarta :STIE YKPN.

Sugiyono,(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:
Alpabeta

Peraturan Perundang-undangan No. 53 Tahun 2010. Tentang *Disiplin Pegawai
Negeri Sipil*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2018. Tentang
Kecamatan

LAMPIRAN

1. Data Kuesioner.

No Urut Responden:

Jenis Kelamin: (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur: _____ Tahun

Pendidikan terakhir: (____)

- 1. Sekolah Dasar
- 2. Sekolah Menengah Pertama
- 3. Sekolah Menengah Atas
- 4. Diploma
- 5. Sarjana
- 6. Lain-lain.....

Status dalam bekerja :(____) 1. ASN 2. Tenaga Kontrak

Petunjuk:

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dan berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang menurut Saudara paling sesuai pada kolomnya.

Keterangan

SS: Sangat Setuju (Skor 5) S: Setuju (Skor 4) KS: Kurang Setuju (Skor 3)

TS: Tidak Setuju (Skor 2) STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

NO	PERNYATAAN-PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
A	MOTIVASI (VARIABEL X1)					
	KEBUTUHAN FISILOGI					
1	Saya bekerja untuk mendapatkan gaji					
2	Saya sangat senang diberikan tunjangan kinerja dalam bekerja.					
	KEBUTUHAN KESELAMATAN KERJA					
3	Saya sangat senang mendapatkan fasilitas kesehatan yang memadai.					
4	Saya senang mendapat jaminan hari tua					
	KEBUTUHAN SOSIAL					

5	Saya selalu menjalin Kerjasama dengan rekan kerja yang lain					
6	Saya dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan Kerjasama dibandingkan kerja sendiri.					
	KEBUTUHAN PENGHARGAAN					
7	Saya dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja karena adanya sekolah atau Diklat.					
8	Saya sangat senang atas kenaikan pangkat yang diberikan oleh organisasi.					
9	Saya sangat bangga karena memperoleh penghargaan yang diberikan organisasi.					
	KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI					
10	Saya ingin mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya selama bekerja.					
11	Saya berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan Kinerja.					
12	Saya bertanggungjawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					
13	Saya sangat puas ketika menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit.					
14	Saya merasa puas dengan prestasi kerja yang telah saya capai selama ini.					
B.	DISIPLIN (VARIABEL X2)					
	KEWAJIBAN					
1	Saya melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.					
2	Saya bekerja dengan jujur, tertib dan cermat demi pengabdian kepada Negara.					

3	Saya masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4	Saya pulang kerjasesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
5	Saya berusaha member pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai kemampuan saya.					
6	Saya menerima sanksi jika melanggar peraturan					
7	Saya selalu mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan organisasi.					
8	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya					
	LARANGAN					
9	Saya tidak diperbolehkan menerima hadiah dari orang lain berkaitan dengan jabatan dan pekerjaan saya					
10	Saya tidak diperbolehkan memberi dukungan saat pilkada					
11	Saya tidak diperbolehkan bekerja pada pihak asing selain Pemerintah RI					
12	Atasan selalu memberi sanksi kepada yang melanggar peraturan					
C	KINERJA (VARIABEL Y)					
	KUALITAS					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan sasaran kerja yang telah ditentukan.					
2	Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan.					

3	Saya mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan.					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja yang diberikan Pimpinan.					
	KUANTITAS					
5	Saya menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja.					
6	Saya selalupatwaktudalammenyelesaikansuatupekerjaansesuai dengan standar					
	DAPAT TIDAK DIANDALKAN					
7	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja					
8	Saya mengikuti perintah yang diberikan atasan					
	SIKAP					
9	Saya selalu melibatkan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tim					
10	Saya selalu setia dan loyal terhadap organisasi.					

2. Data Validitas dan Reliabilitas.

A. DISTRIBUSI JAWABAN VARIABEL MOTIVASI

RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Σ
1 (ASN/58 th)	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
2 (ASN/49 th)	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3 (OS/35 th)	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
4 (ASN/42 th)	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	59
5 (ASN/54 th)	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	61
6 (OS/30 th)	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	5	5	4	4	55
7 (ASN/45 th)	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	64
8 (ASN/47 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
9 (ASN/ 55 th)	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	57
10 (OS/ 41 th)	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	56
11 (OS/38 th)	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	56
12 (OS/ 43 th)	3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3	3	4	4	52
13 (OS/18 th)	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	54
14 (OS/ 54 th)	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	52
15 (ASN/52 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
16 (ASN/ 46 th)	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	56
17 (OS/ 51 th)	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
18 (ASN/ 53 th)	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	58
19 (ASN/ 39 th)	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	61
20 (ASN/ 52 th)	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	55
21 (ASN/ 47 th)	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	64
22 (OS/ 33 th)	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	54
23 (OS/ 51 th)	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
24 (ASN/ 54 th)	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
25 (ASN/ 55 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
26 (OS/37 th)	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	52
27 (OS/38 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	54
28 (OS/54 th)	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	52
29 (ASN/ 53 th)	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
30 (OS/ 51 th)	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
31 (OS/29 th)	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	56
32 (OS/20 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55
33 (ASN/ 42 th)	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
34 (OS/ 29 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
35 (OS/ 33 th)	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
36 (ASN/53 th)	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
37 (ASN/42 th)	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
38 (ASN/ 55 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
39 (ASN/ 46 th)	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	63
40 (OS/35 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	54
41 (ASN/ 55 th)	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	55
42 (ASN/ 52 th)	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
43 (ASN/56 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
44 (OS/21 th)	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	52
45 (OS/28 th)	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	54
46 (OS/30 th)	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	52

B. DISTRIBUSI JAWABAN VARIABEL DISIPLIN KERJA

RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Σ
1 (ASN/58 th)	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	44
2 (ASN/49 th)	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	43
3 (OS/35 th)	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	38
4 (ASN/42 th)	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	44
5 (ASN/54 th)	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
6 (OS/30 th)	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	43
7 (ASN/45 th)	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	53
8 (ASN/47 th)	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	42
9 (ASN/ 55 th)	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	42
10 (OS/ 41 th)	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	43
11 (OS/38 th)	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	43
12 (OS/ 43 th)	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	39
13 (OS/18 th)	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	41
14 (OS/ 54 th)	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
15 (ASN/52 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
16 (ASN/ 46 th)	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	45
17 (OS/ 51 th)	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	40
18 (ASN/ 53 th)	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	44
19 (ASN/ 39 th)	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51
20 (ASN/ 52 th)	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	43
21 (ASN/ 47 th)	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	53
22 (OS/ 33 th)	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	42
23 (OS/ 51 th)	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	42
24 (ASN/ 54 th)	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	43
25 (ASN/ 55 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
26 (OS/37 th)	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
27 (OS/38 th)	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	40
28 (OS/54 th)	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
29 (ASN/ 53 th)	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	43
30 (OS/ 51 th)	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	42
31 (OS/29 th)	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	42
32 (OS/20 th)	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	43
33 (ASN/ 42 th)	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	44
34 (OS/ 29 th)	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	43
35 (OS/ 33 th)	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38
36 (ASN/53 th)	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	44
37 (ASN/42 th)	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
38 (ASN/ 55 th)	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	43
39 (ASN/ 46 th)	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	53
40 (OS/35 th)	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	42
41 (ASN/ 55 th)	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	42
42 (ASN/ 52 th)	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	43
43 (ASN/56 th)	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45
44 (OS/21 th)	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	39
45 (OS/28 th)	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	40
46 (OS/30 th)	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	38

C. DISTRIBUSI JAWABAN VARIABEL KINERJA PEGAWAI

RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
1 (ASN/58 th)	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
2 (ASN/49 th)	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	39
3 (OS/35 th)	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	32
4 (ASN/42 th)	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
5 (ASN/54 th)	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
6 (OS/30 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
7 (ASN/45 th)	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
8 (ASN/47 th)	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36
9 (ASN/ 55 th)	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
10 (OS/ 41 th)	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
11 (OS/38 th)	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40
12 (OS/ 43 th)	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	35
13 (OS/18 th)	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
14 (OS/ 54 th)	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
15 (ASN/52 th)	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40
16 (ASN/ 46 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
17 (OS/ 51 th)	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	32
18 (ASN/ 53 th)	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	42
19 (ASN/ 39 th)	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
20 (ASN/ 52 th)	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
21 (ASN/ 47 th)	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	44
22 (OS/ 33 th)	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	36
23 (OS/ 51 th)	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
24 (ASN/ 54 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
25 (ASN/ 55 th)	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	40
26 (OS/37 th)	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	35
27 (OS/38 th)	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36
28 (OS/54 th)	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
29 (ASN/ 53 th)	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
30 (OS/ 51 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
31 (OS/29 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
32 (OS/20 th)	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
33 (ASN/ 42 th)	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	40
34 (OS/ 29 th)	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
35 (OS/ 33 th)	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
36 (ASN/53 th)	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
37 (ASN/42 th)	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
38 (ASN/ 55 th)	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
39 (ASN/ 46 th)	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
40 (OS/35 th)	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
41 (ASN/ 55 th)	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36
42 (ASN/ 52 th)	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
43 (ASN/56 th)	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
44 (OS/21 th)	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
45 (OS/28 th)	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
46 (OS/30 th)	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37

3. HASIL UJI VALIDITAS

	Scale Mean if item Delete	Scale Variance if item Delete	Corrected item_Total correlation	Cronbach's Alpha if item Delete
MOTIVASI				
P1	51.00	17.200	.463	.871
P2	51.22	16.796	.715	.859
P3	51.46	17.365	.399	.875
P4	51.28	16.474	.755	.856
P5	51.41	16.826	.555	.866
P6	51.37	16.594	.599	.863
P7	51.39	16.510	.654	.861
P8	51.20	16.739	.621	.862
P9	51.35	16.276	.703	.858
P10	51.33	17.780	.355	.876
P11	51.33	17.780	.400	.873
P12	51.46	17.720	.396	.873
P13	51.50	17.144	.465	.871
P14	51.39	17.488	.527	.868
DISIPLIN KERJA				
P1	39.30	14.128	.507	.814
P2	39.37	13.394	.546	.809
P3	39.63	13.483	.520	.811
P4	39.59	13.981	.401	.821
P5	39.52	12.922	.638	.801
P6	39.52	13.322	.584	.806
P7	39.61	13.621	.487	.814
P8	39.46	13.009	.643	.801
P9	39.61	13.710	.510	.812
P10	39.85	13.999	.322	.830
P11	39.74	14.419	.364	.823
P12	39.72	14.474	.310	.828
KINERJA PEGAWAI				
P1	34.26	7.886	.361	.781
P2	34.37	6.994	.456	.773
P3	34.57	7.807	.338	.784
P4	34.48	7.588	.548	.764
P5	34.37	7.749	.512	.768
P6	34.52	6.833	.594	.752
P7	34.52	7.100	.495	.766
P8	34.63	6.994	.611	.751
P9	35.11	7.121	.457	.771
P10	34.89	7.832	.293	.790

Sumber: Data primer diolah, 2020

4. HASIL UJI RELIABILITAS

Tabel Hasil Uji Reliabilitas.

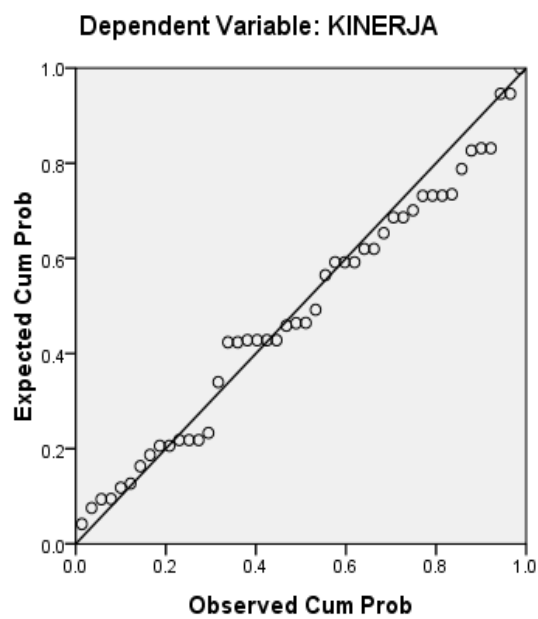
VARIABEL	Nilai Cronbach Alpha	N of Item	Keterangan
Motivasi	.875	14	Reliabel
Disiplin kerja	.827	12	Reliabel
Kinerja Pegawai	.789	10	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2020

5. UJI ASUMSI KLASIK

a. UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas
One-Sample *Kolmogorov – Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38007377
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.736
Asymp. Sig. (2-tailed)		.651

Sumber: Data Primer diolah, 2020

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinierity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toler ance	VIF
1 (Constant)	5.608	2.641		2.124	.040		
Motivasi (X1)	.416	.086	.617	4.839	.000	.306	3.266
Disiplin kerja (X2)	.227	.095	.305	2.394	.021	.306	3.266

Sumber : Data primer diolah,2020

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Durbin Watson
1	.887a	.786	.776	1,412	2.281

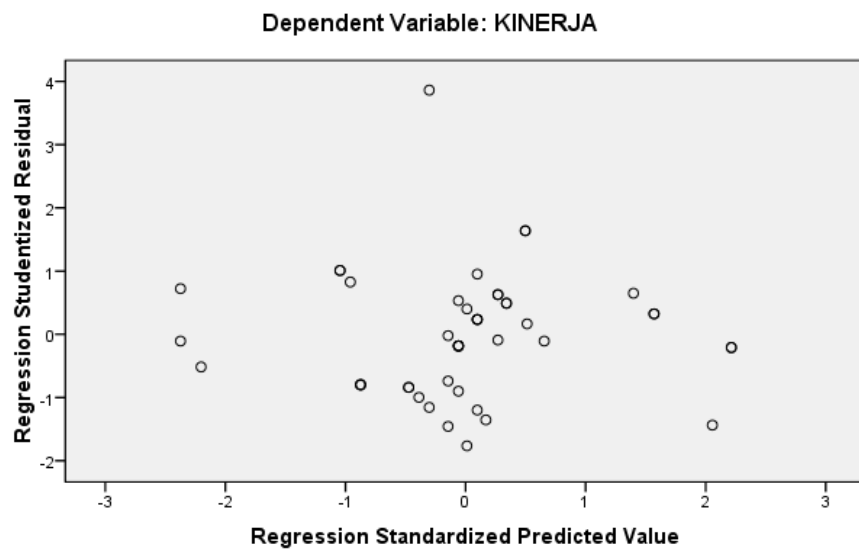
c. Predictors (constant) Disiplin kerja, Motivasi

d. Dependent variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah (output SPSS 16.0) 2020

d. Uji Heteroskedasitas

Scatterplot



6. **HASIL UJI REGRESI BERGANDA**
a. **Hasil Uji Parsial (Uji t).**

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.608	2.641		2.124	.040
Motivasi	.416	.086	.617	4.839	.000
Disiplin Kerja	.227	.095	.305	2.394	.021

Sumber : Data primer diolah (output SPSS 16,0). 2020

b. **Hasil Uji Simultan (Uji F)**

4.17 Tabel
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
2	Regression	315.445	2	157.723	79.131	.000a
	Residual	85.707	43	1.993		
	Total	401.152	45			

a. Predictors : (Constant), Disiplin kerja, Motivasi

b. Dependent variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah (output SPSS 16.0) 2020

c. Uji Determinasi

Tabel 4.18
Coefisiensi Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887	.786	.776	1.412

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin kerja
 - b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai
- Sumber: Data primer diolah (output SPSS 16.0). 2020

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : YAYUK TRI HATMANI
2. Tempat/Tanggal Lahir : Klaten, 12 Maret 1973
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Status Perkawinan : Menikah
6. Alamat Rumah : Cluster Magnolia Jln. Boulevard DG. 2 No. 11
Metland Cileungsi, Rt/Rw. 003/025 Cipenjo
Cileungsi, Bogor, Jawa Barat.
7. Riwayat Pendidikan : SDN KARANG JOHO I (1985)
SMPN 02 KARANG DOWO (1988)
SMA N KARANG DOWO I (1991)
AUB SURAKARTA (1995)
8. Riwayat Pekerjaan : PNS MABES TNI AL (1996 sd. 2015)
ASN PEMDA BOGOR (2015 sd. Sekarang)

Demikian Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, Agustus 2020.

Yayuk Tri Hatmani

