

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PEMERINTAH KERJA
KECAMATAN LAU KABUPATEN MAROS**



**POLITEKNIK
STIA LAN
M A K A S S A R**

IMAM WAHYUDIN

M012019013

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI TERAPAN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA**

**POLITEKNIK STIA LAN MAKASSAR
MAKASSAR
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
PEMERINTAH KECAMATAN LAU
KABUPATEN MAROS**

disusun dan diajukan oleh


Imam Wahyudin

Nomor Pokok Mahasiswa : **M012019013**

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 19 Februari 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui,
Komisi Penasihat,**


Dr. Sulaeman Fattah, M.Si
Ketua


Nuraeni Sayuti, SE., M.Si
Anggota

**Mengetahui,
Direktur Politeknik STIA LAN Makassar**


Prof. Amir Imbaruddin, MDA., Ph.D
NIP. 19640706 199303 1 001

TESIS

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

**JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
PEMERINTAH KECAMATAN LAU
KABUPATEN MAROS**

Pada hari ini Jumat, 19 Februari 2021 telah dilaksanakan Ujian Tesis Mahasiswa atas nama **Imam Wahyudin** dengan Nomor Pokok Mahasiswa **M012019013**.

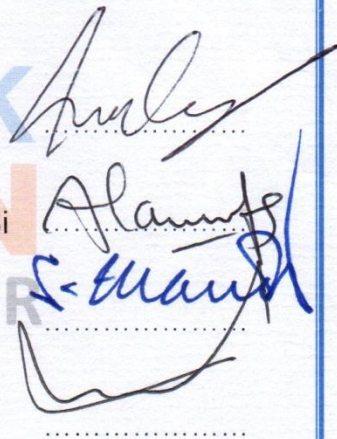
Telah menyempurnakan tesis sesuai saran dan rekomendasi Tim Penguji, jika setiap anggota penguji menandatangani persetujuan di bawah ini.

Ketua Tim : Dr. Lukman Samboteng, M.Si

Sekretaris : Dr. Alam Tauhid Syukur, S.Sos., M.Si

Anggota : 1. Dr. Sulaeman Fattah, M.Si

2. Nuraeni Sayuti, SE., M.Si



.....
.....
.....
.....



POLITEKNIK STIA LAN MAKASSAR

Alamat : Jl. Andi Pangerang Pettarani No. 61 Makassar - Makassar, Sulawesi Selatan
Telp. 0411-455949 | Fax. 0411-453689 | Email : info@stialanmakassar.ac.id


PERSETUJUAN PERBAIKAN EVALUASI AKHIR TESIS

Pada hari ini, Jumat, 19 Februari 2021 telah dilaksanakan Evaluasi Akhir Tesis atas nama IMAM WAHYUDIN dengan Nomor Pokok M012019013

Hasil Evaluasi Akhir menyepakati bahwa yang bersangkutan harus menyempurnakan Tesis sesuai dengan saran pada ujian tersebut.

Hasil penyempurnaan tersebut ditujukan kepada setiap Anggota Penguji. Penyempurnaan Hasil Seminar tersebut dinyatakan selesai jika setiap anggota penguji menandatangani persetujuan di bawah ini.

NO.	NAMA PENGUJI	JABATAN	TANDA TANGAN	TANGGAL
1.	Dr. LUKMAN SAMBOTENG M. SI	Ketua		25 02 2021
2.	DR. ALAM TAUHID SYUKUR, S. SOS, M. Si	Sekretaris		25 02 2021
3.	DR. SULAEMAN FATTAH M. Si	Pembimbing I		25 02 2021
4.	NURAENI SAYUTI SE, M. SI	Pembimbing II		25 02 2021

 <p>LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA POLITEKNIK STIA LAN MAKASSAR</p> <p>POLITEKNIK MAKASSAR</p>	No. Dokumen	SMM-FM-AKD-12.09
	Revisi	01
	Tanggal Efektif	2 Januari 2020
	Halaman	1
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/TESIS		

Dengan ini saya menyatakan bahwa sesungguhnya:

1. Karya Tulis saya berupa SKRIPSI/TESIS, saya ajukan untuk mendapatkan gelar akademik SARJANA (S1) / MAGISTER (S2) di Politeknik STIA LAN Makassar, merupakan karya asli saya dan belum pernah diajukan oleh siapapun juga maupun pada perguruan tinggi lainnya.
2. Adapun pada karya tulis saya, terdapat tulisan yang saya kutip dan jelas disebutkan nama pengarang serta tercantum dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan ataupun ketidak benaran maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar dan sanksi lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 19 FEBRUARI 2021

Yang menyatakan,



IMAM WAHYUDIN

NPM. 1012019013

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Penulis : Imam Wahyudin
Pembimbing : Sulaeman Fattah
Nuraeni Sayuti

Kondisi pegawai yang ada saat ini pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros dijumpai masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai terlambat mengikuti upacara pagi, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan dan hanya datang pada saat absensi elektronik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif Kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil di Pemerintah kecamatan Lau kabupaten Maros sebanyak 79 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, kuisioner dan wawancara kepada perwakilan responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,00 artinya lebih < dari 0,05 dan nilai t hitung 15,59 lebih > dari nilai t tabel 1,99. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,00 artinya lebih < dari 0,05 dan nilai t hitung 3,83 lebih > dari nilai t tabel 1,99.

Motivasi dan disiplin kerja secara bersama sama mempengaruhi kinerja pegawai dengan koefisien uji F diperoleh sebesar 122,68 dan nilai F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ diketahui 3,12. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F-tabel yaitu $122,68 > 3,06$.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT
THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE LAU DISTRICT MAROS
REGENCY

Author : Imam Wahyudin
Supervisors : Sulaeman Fattah
Nuraeni Sayuti

The employees condition of Lau District Office Maros Regency, there are still employees who: often come late to work, are late for morning ceremonies, are passive with work, are not on time to complete their work and some leave tasks during working hours and only come during electronic attendance time. The objective of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance in the Lau District Government Maros Regency

This study applied a quantitative associative approach. The samples in this study were all 79 civil servants in the Lau district office. The data collected through observation, questionnaires and interviews with respondents.

The results showed that the work motivation variable has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.00, which means more than 0.05 and the t value of 15.59 is more than the t table value of 1.99. Work discipline has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.00, which means that it is more than <0.05 and the t value of 3.83 is more> than the t table value of 1.99. Motivation and collective work discipline affect employee performance with the coefficient obtained is 122.68 and the F-table value at the 95% confidence level or $\alpha = 0.05$ is known to be 3.12. This calculation shows that the F count is greater than the F-table, namely $122.68 > 3.06$.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan karunia Nya saya dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Kecamatan Lau Kabupaten Maros”. Tesis ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar M.Tr.AP pada Program Studi Administrasi Pembangunan Negara konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Politeknik STIA LAN Makassar.

Bersama ini perkenalkan saya mengucapkan terimakasih dengan hati yang tulus kepada :

1. Prof. Amir Imbaruddin, MDA.,Ph.D selaku Direktur Politeknik STIA LAN Makassar.
2. Dr. Frida Chairunnisa.,M.Si selaku Ketua Prodi Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara.
3. Dr. Sulaeman Fattah, M.Si selaku pembimbing I yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan tesis.
4. Nuraeni Sayuti, SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan tesis.
5. Seluruh dosen dan civitas akademika Politeknik STIA LAN Makassar, terimakasih atas segala sumbangsi untuk penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini.

6. Plt. Camat Lau, Bapak Rusman Mulyana, S.Sos beserta seluruh jajarannya di Pemerintah Kecamatan Lau, terimakasih bantuan dan fasilitasnya selama pelaksanaan penelitian.
7. Teristimewa untuk Etta dan Mama, Bapak dan Mama mertua tercinta yang telah memberikan doa terbaik dan motivasi yang luar biasa selama penulis menempuh pendidikan ini.
8. Isteri tercinta Vivin Novriyana Bhakti, S.STP dan Ananda Andi Muhammad Rafli Pradipta saya selalu sayang kalian berdua.
9. Sokam (Sobat Kampus) angkatan 2019 dan terkhusus kepada Reza Fahrepi teman rasa saudara, yang selalu mendukung kami seangkatan untuk tidak menyerah dalam menyelesaikan pendidikan magister ini. Pertama kali saya menemukan teman sebaik dan seikhlas dia. Sekali lagi terima kasih atas pemikiran dan motivasinya selama ini.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan & membutuhkan pengembangan lebih lanjut agar benar benar bermanfaat. Oleh karena itu, kritik & saran sangat dibutuhkan agar tesis ini bisa jadi masukan bagi penulis untuk penelitian & penulisan karya ilmiah di masa yg akan datang.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini menawarkan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 20 Januari 2021

Imam Wahyudin

DAFTAR ISI

SAMPUL HALAMAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
INTISARI	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis	8
BAB II STUDI PUSTAKA	9
A. Tinjauan Pustaka.....	9
1. Motivasi Kerja.....	9
2. Disiplin Kerja	22
3. Kinerja Pegawai	31
B. Kerangka Pikir dan Pengembangan Hipotesis	40
1. Kerangka Pikir	40
2. Pengembangan Hipotesis	40
C. Definisi Operasional.....	41
1. Motivasi Kerja.....	41
2. Disiplin Kerja	41
3. Kinerja Pegawai	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian	43

B. Teknik Pengumpulan Data	43
1. Pengumpulan Data.....	43
2. Instrumen Penelitian.....	43
C. Teknik Pengambilan Sampel	44
1. Populasi.....	44
2. Teknik Pengambilan Sampel	44
3. Sampel	44
D. Teknik Analisis Data	44
1. Uji Kualitas Data.....	46
2. Uji Asumsi Klasik.....	47
3. Uji Hipotesis	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Deskripsi Objek	50
1. Gambaran Umum.....	50
2. Visi dan Misi	51
3. Tugas Pokok dan Fungsi dan Uraian Tugas.....	52
4. Struktur Organisasi.....	54
B. Karakteristik Responden.....	54
1. Responden berdasarkan jenis kelamin.....	54
2. Responden berdasarkan usia.....	55
3. Responden berdasarkan pendidikan	56
4. Responden berdasarkan pangkat/golongan.....	56
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
1. Uji Validitas.....	57
2. Uji Reliabilitas.....	59
D. Uji Statistik Deskriptif	59
1. Motivasi Kerja.....	60
2. Disiplin Kerja	66
3. Kinerja Pegawai	71
E. Uji Asumsi Klasik	80
1. Uji Normalitas	80
2. Uji Heteroskedastisitas.....	81

3. Uji Multikolinearitas	82
F. Pengujian Hipotesis.....	83
1. Uji T (parsial)	83
2. Uji F (simultan)	83
G. Interpretasi Hasil.....	86
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	86
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	88
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	90
BAB V PENUTUP.....	93
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN	
BIOGRAFI SINGKAT PENULIS	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai Di Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros Tahun 2019.....	3
Tabel 2	Pencapaian Kinerja IKU Kecamatan Lau Tahun 2019.....	4
Tabel 3	Pencapaian Kinerja IKU Kecamatan Lau Tahun 2018 & 2019 .	5
Tabel 4	Nilai Interval	44
Tabel 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 8	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	55
Tabel 9	Hasil Uji Validitas	57
Tabel 10	Uji Reliabilitas	58
Tabel 11	Pernyataan Responden Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	59
Tabel 12	Pernyataan Responden Insentif yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan saya	60
Tabel 13	Pernyataan Responden Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan	62
Tabel 14	Pernyataan Responden Terhadap Fasilitas yang tersedia pada organisasi menunjang proses kerja	64
Tabel 15	Pernyataan Responden Saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu sesuai aturan instansi	65
Tabel 16	Pernyataan Responden Saya menerapkan disiplin yang tinggi dalam proses pekerjaan saya.....	67
Tabel 17	Pernyataan Responden Saya menanamkan rasa tanggung jawab pada setiap proses pekerjaan saya	68
Tabel 18	Pernyataan Responden Saya bekerja dengan sepenuh hati di organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.....	70
Tabel 19	Pernyataan Responden saya menanamkan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan saya.....	71

Tabel 20 Pernyataan Responden Saya selalu menunjukkan prestasi kerja yang baik pada pimpinan.....	73
Tabel 21 Pernyataan Responden saya senang bekerjasama dengan rekan kerja yang ada di instansi karena merasa memperlambat pekerjaan saya.....	74
Tabel 22 Pernyataan Responden Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	76
Tabel 23 Pernyataan Responden Saya mematuhi aturan aturan di instansi baik secara lisan maupun tulisan	77
Tabel 24 Uji Normalitas Data	79
Tabel 25 Uji Heteroskedasitas Data	80
Tabel 26 Uji Multikolinearitas	81
Tabel 27 Uji t Parsial.....	82
Tabel 28 Uji t Parsial.....	83
Tabel 29 Uji F (Simultan)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Teori Hierarki Kebutuhan	14
Gambar 2	Kerangka Pikir.....	39
Gambar 3	Struktur Organisasi	53

DAFTAR LAMPIRAN

Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas
Output SPSS Uji Asumsi Klasik
Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda
Dokumentasi Penelitian
Instrumen Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki, kualitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawannya. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, jelas tugas, wewenang, tanggung jawab hubungan dan tata kerjanya. Ini dapat diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sama halnya penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan memerlukan adanya pegawai sebagai sumber daya manusia yang selalu mampu untuk bergerak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Fenomena umum yang terjadi saat ini dimana pegawai negeri sipil di lingkup Pemerintah Kabupaten Maros sejak tahun 2019 telah diberikan tunjangan penghasilan pegawai atau biasa disebut TPP sebagai tambahan penghasilan pegawai yang diberikan dengan maksud peningkatan kesejahteraan terhadap pegawai negeri sipil, bisa juga dikatakan sebagai motivasi tambahan agar para pegawai dapat terpacu untuk meningkatkan kinerjanya.

Akan tetapi muncul lagi fenomena lain yang terjadi dimana pegawai sekakan – akan bekerja hanya kerana tuntutan untuk mendapatkan TPP bukan kerana merasa memiliki tanggung jawab terhadap hal tersebut. Pegawai pada lingkungan kerja kantor kecamatan terkesan menganggap bahwa bekerja di lingkungan kecamatan dan kelurahan tidak sedisiplin dan serumit ketika bekerja di kantor dinas, kesannya di kecamatan bekerja dengan santai dan dapat mengambil kegiatan lain di luar pekerjaannya.

Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros merupakan Organisasi Perangkat Daerah diwilayah Kecamatan Lau Kabupaten Maros yang bertugas sebagai pemberi layanan kepada masyarakat diwilayahnya. Untuk itu para pegawai dituntut mempunyai motivasi dan kedisiplinan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berikut tabel penyajian data pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

Tabel 1
Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai Di
Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros
Tahun 2019

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH PNS		TOTAL	
		Pria	Wanita	Jumlah	Persen (%)
1	Sekolah Dasar (SD)	-	1	1	1,2%
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	9	3	12	14,4%
3	Sekolah Menengah Atas / Umum (SMA / SMU)	26	25	51	61,4 %
4	Diploma 3 (D.3)	-	3	3	3,6 %
5	Strata Satu (S.1)	7	9	16	19,2 %
JUMLAH		42	41	83	100%

Sumber Data : Data Sekunder Daftar Urut Kepangkatan Kecamatan Lau Tahun 2019

Motivasi kerja dapat di pengaruhi faktor atasan atau kepemimpinan dan dapat juga di pengaruhi oleh faktor internal pegawai itu sendiri, seperti adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai, adanya keinginan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Kondisi pegawai kecamatan Lau yang sebagian besar berstatus Pegawai Negeri Sipil kurang mempunyai motivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga banyak sekali tugas-tugas pelayanan masyarakat yang tidak tepat waktu. Hal ini juga dapat di lihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan banyaknya pegawai yang menyepelekan tugas atau pekerjaannya seperti yang disajikan dalam table berikut ini :

Tabel 2
Pencapaian Kinerja IKU Kecamatan Lau Tahun 2019

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Persentase partisipasi masyarakat dalam kegiatan ekonomi masyarakat	%	14,02	2,82	20,17
2.	Persentase partisipasi masyarakat dalam kegiatan sosial dan keagamaan	%	100	5,26	5,26
3.	Persentase partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan	%	27,5	5,46	19,86
4.	Nilai Akuntabilitas Kinerja	Nilai SAKIP	CC	CC	100
5.	Nilai Kapasitas Organisasi	Nilai Survei	3,0	3,0	100
6.	Indeks kepuasan masyarakat Kecamatan	IKM	3,25	2,97	91,3
7.	Tingkat penyelesaian K3 (ketertiban, ketentraman, keindahan)	%	100	100	100
8	Persentase fasilitas pelayanan umum masyarakat yang berfungsi dengan baik	%	73,17	73,17	100
9	Persentase PAD PBB Terhadap target yang ditetapkan	%	100	88,79	88,79
10	Jenis dan Urusan Pemerintahan yang dikoordinasikan	Urusan	23	23	100

Sumber Data : Data Skunder LKj Kecamatan Lau Tahun 2019

Dari tabel di atas, dapat dilihat ada beberapa indikator kinerja yang realisasinya dibawah 50% bahkan jauh dari target yang ingin dicapai, jika hal tersebut dibiarkan maka akan menjadi citra yang buruk bagi

organisasi. Seperti kita ketahui untuk mencapai tujuan organisasi, itu merupakan hasil dari kinerja pegawai, jika capaian organisasi rendah maka dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja pegawai secara individu ada yang kurang baik.

Disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lau dianggap masih dikategorikan kurang baik, sebab jika mengacu pada table di atas maka seharusnya pegawai lebih meningkatkan kedisiplinan dalam hal bekerja dari tahun ketahun agar pencapaian kinerja mereka bisa terlihat meningkat meskipun pengawasan pimpinan tidak setiap hari dilakukan, hal ini bisa dilihat dari penyajian tabel berikut ini :

Tabel 3
Pencapaian Kinerja IKU Kecamatan Lau Tahun 2018 & 2019

Indikator Kinerja	Capaian %	
	2018	2019
Persentase partisipasi masyarakat dalam kegiatan ekonomi masyarakat	20,16	20,17
Persentase partisipasi masyarakat dalam kegiatan sosial dan keagamaan	5,25	5,26
Persentase partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan	19,85	19,86
Nilai Akuntabilitas Kinerja	CC	CC
Nilai Kapasitas Organisasi	100	100
Indeks kepuasan masyarakat Kecamatan	91,38	91,38
Tingkat penyelesaian K3 (ketertiban, ketentraman, keindahan)	100	100
Persentase fasilitas pelayanan umum masyarakat yang berfungsi dengan baik	100	100
Persentase PAD PBB Terhadap target yang ditetapkan	89,05	88,79
Jenis dan Urusan Pemerintahan yang dikoordinasikan	100	100
Rata-Rata Capaian	72,56	72,54

Sumber Data : Data Skunder LKj Kecamatan Lau Tahun 2018 & 2019

Berdasarkan dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa capaian kinerja pegawai dari tahun 2018 ke tahun 2019 tidak mengalami peningkatan yang signifikan, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai 1 tahun terakhir mengalami kelambanan.

Asumsi peneliti hal ini terjadi karena sebagian pegawai berfikir walaupun mereka melaksanakan atau tidak melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu mereka tidak ada potongan gaji apabila mereka melakukan kelalaian/kesalahan dalam pekerjaan selain itu kecendrungan pegawai hanya datang untuk absensi elektronik tanpa memikirkan tanggung jawab sebagai ASN dalam memenuhi tujuan organisasi, absensi dilakukan semata – mata hanya untuk mengejar TPP, banyak diantara pegawai setelah absensi elektronik keluar kantor tanpa alasan yang jelas dan baru kembali ke kantor saat akan melaksanakan absensi elektronik lagi untuk pulang.

Kondisi pegawai yang ada saat ini pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros dijumpai masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai terlambat mengikuti upacara pagi, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan dan hanya datang pada saat absensi elektronik.

Berdasarkan dari uraian masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Kecamatan Lau Kabupaten Maros”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut : Seberapa besar pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Kecamatan Lau Kabupaten Maros?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

1) Manfaat Bagi Unit Kerja

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkup kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros dalam

merumuskan kebijaksanaan di dalam meningkatkan kinerja para pegawainya.

2) Manfaat Bagi Penulis

Untuk menerapkan konsep dan teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan ke dalam dunia praktisi/penelitian di dalam manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena menurut defenisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

a. Pengertian Motivasi dan Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang artinya bergerak (*to move*), yaitu proses kejiwaan yang merupakan tujuan dan arah dari setiap perilaku. Gray mendefenisikan motivasi sebagai “hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias medan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”. Yani(2012:155).

“Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan” (Kondalkar dalam Hamali, 2018:205).

Jusmaliani (2014:180) mengemukakan bahwa :

“Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan

yang akan dicapainya. Menurut Robbins (2002:55) motivasi adalah : Kemauan untuk meningkatkan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan syarat hasil upaya tadi akan memuaskan sebagian kebutuhan individu”

Malayu S.P. Hasibuan (2001:95) menyatakan :

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Menurut Manullang dan Marihot (2004:166) dengan mengutip pendapat The Liang Gie menyatakan bahwa perumusan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut :

“Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

Perilaku seseorang sebenarnya hanyalah cerminan paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia seseorang sesuai dengan tujuan organisasi maka harus ada perpaduan antara motivasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan permintaan organisasi. Motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran (Arifin dan Muhammad, 2016:19).

Menurut Stokes dalam Kadarisman (2012:278), menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru”.

Menurut Hasibuan (2012:10) berpendapat : “Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja Cormick dalam mangkunegara (2002:67) mengemukakan bahwa : “Motivasi kerja adalah merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Dalam memotifasi pegawai pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para pegawai.

Dari pengertian para tokoh di atas maka, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

b. Fungsi dan Tujuan Motivasi

Ada tiga fungsi motivasi menurut (Sardiman, 2007:85) :

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini sebagai motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu arah tujuan yang dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan apa saja yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, Fungsi tersebut adalah:

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Menurut Fitri (2012:16) :

“Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu”

Menurut Hasibuan (2012:9), tujuan-tujuan motivasi yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.

5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang lebih baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.

Mohyi (1999:214-215) juga membagi tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja pegawai (meningkatkan moral kerja)
2. Memupuk rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas dan partisipasi pegawai
3. Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan pegawai untuk berkembang.
4. Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja pegawai.
5. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai
6. Dari semua tujuan motivasi ini dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan pegawai.

c. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:67) terdapat beberapa prinsip dalam

memotivasi kerja pegawai yaitu :

- a. Prinsip Motivasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip Pemberian Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:150), terdapat dua jenis motivasi kerja,

yaitu:

1. Motivasi positif

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada pegawai di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Anggalia (2014), terdapat tiga jenis bentuk motivasi kerja,

yaitu:

1. Materiil insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misal: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.

2. Non-materiil insentif

Alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.

3. Kombinasi materiil dan non materiil insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang atau barang) dan non materiil /medali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

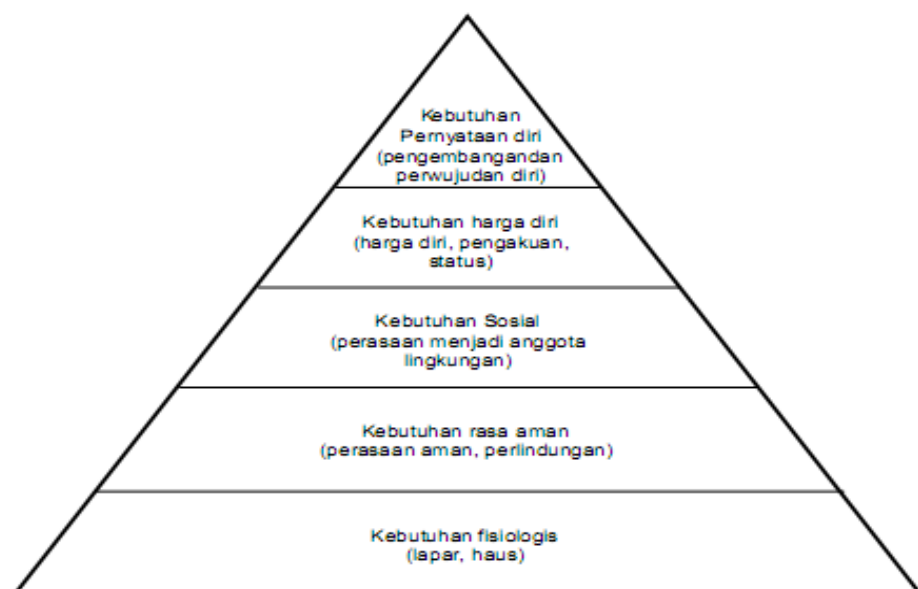
e. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi berupaya untuk menerangkan bagaimana manusia itu dan bagaimana manusia dapat mencapai sesuatu. Teori motivasi dikatakan memiliki isi dalam bentuk sebuah pandangan khusus tentang manusia. Isi dari suatu teori motivasi dapat membantu memahami dunia keterlibatan dinamika, tempat organisasi-organisasi beroperasi, yang menunjukkan para pemimpin dan pegawai terlibat di dalam organisasi - organisasi setiap hari.

Beberapa teori motivasi antara lain :

1. Teori Hierarki Kebutuhan Teori motivasi yang paling terkenal adalah teori hirarki kebutuhan, dengan pencetusnya Abraham Maslow.

Gambar 1 Teori Hierarki Kebutuhan



Sumber : Harahap (2016)

Menurut Maslow dalam Harahap (2016:215) bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hirarki dari lima kebutuhan. yaitu

- 1) **Kebutuhan Fisik**
Umumnya kebutuhan fisiologis manusia bersifat usaha menjaga keseimbangan unsur-unsur fisik seperti makan, minum, gula, garam, protein, serta kebutuhan istirahat. Kebutuhan fisiologis ini sangat kuat. Dalam keadaan kelaparan dan kehausan semua kebutuhan lain ditinggalkan dan orang mencurahkan semua kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan ini.
- 2) **Kebutuhan keamanan**
Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, muncul kebutuhan keamanan, kebebasan rasa takut dan cemas. Kebutuhan fisiologis adalah pertahanan hidup jangka pendek, sedangkan keamanan adalah pertahanan jangka panjang.
- 3) **Kebutuhan kasih sayang**
Kebutuhan dimiliki atau menjadi bagian dari kelompok sosial dan cinta menjadi tujuan yang dominan. Orang sangat peka dengan kesendirian, pengasingan, ditolak lingkungan, dan kehilangan sahabat atau kehilangan cinta.
- 4) **Kebutuhan Harga Diri**
Ketika kebutuhan dimiliki dan mencintai sudah relative terpuaskan, kekuatan motivasinya melemah, diganti motivasi harga diri.
- 5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**
Setelah semua kebutuhan dasar terpenuhi, maka muncul kebutuhan aktualisasi diri, sesuatu kebutuhan yang orang mampu mewujudkannya secara maksimal dengan seluruh bakat kemampuan potensinya. Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat lakukan, dan menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi pada manusia yang utuh, memperoleh kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang orang lain bahkan tidak menyadari kebutuhan semacam itu.

2. Teori Motivasi Herzberg

Teori ini dibuat oleh Frederick Herzberg (1923) mengatakan bahwa hubungan seorang individu dengan kerja merupakan suatu hubungan dasar dan sikap individu terhadap kerja sangat menentukan berhasil atau gagalnya individu tersebut. Menurut Herzberg ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan, yaitu :

- 1) **Faktor Hiegene**
Memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya.

2) Faktor Motivator

Memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah prestasi, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya.

3. *Existence, Relatedness, Growth Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alferder (1972) yang sebetulnya tidak jauh berbeda dengan teori dari Abraham Maslow. Teori ini mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu :

1. *Existence*, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Moskow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
2. *Relatedness*, berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.
3. *Growth*, berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

4. Teori menurut Kreitner dan Knicki (2014:133)

1. *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hirarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *Physiological, Safety, Social, Esterm* Dan *Self-Actualization*. Orang dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan di mana pembayaran diberikan berdasarkan kinerja. Akhirnya pimpinan harus menciptakan tugas atau tujuan menantang karena kebutuhan akan prestasi berhubungan positif dengan komitmen pada tujuan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja.

2. *Job Design*

Desain pekerjaan adalah mengubah konten atau proses pekerjaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja antara lain :

- a) *Scientific Management* (manajemen saintifik) yang dikembangkan oleh Frederick Taylor dengan menggunakan *time and task study* untuk mempertimbangkan cara yang paling efisien dan aman untuk melakukan pekerjaan.

- b) *Job Enlargment* berkaitan dengan membuat lebih banyak variasi dalam pekerjaan dengan mengombinasikan tugas terspesialisasi dengan tingkat kesulitan berimbang. Banyak pendapat yang mengatakan hal ini sebagai *horizontally loading the job*. Pendukung dari *job enlargement* menyatakan bahwa dapat memperbaiki kepuasan pekerja, motivasi, dan kualitas produksi. Sayangnya, penelitian menunjukkan bahwa *job enlargement* tidak mempunyai dampak positif signifikan dan berakhir pada kinerja. Rekomendasinya adalah menggunakan *job enlargement* sebagai bagian dari pendekatan yang lebih luas yang menggunakan teknik *multiple job design*.
- c) *Job rotation* merupakan memindahkan pegawai dari satu pekerjaan spesialisasi ke lainnya. Daripada hanya mengerjakan satu pekerjaan, pegawai dilatih dan diberi kesempatan mengerjakan dua atau lebih pekerjaan berbeda atas dasar rotasi. Dengan melakukan rotasi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, Pimpinan berkeyakinan dapat menstimulasi minat dan motivasi, sambil memberi pekerja perspektif organisasi yang lebih luas. Keuntungan lain dari *job rotation* adalah meningkatnya fleksibilitas pekerja dan mempermudah penyusunan skedul karena pekerja diberi *cross training* untuk melakukan pekerjaan berbeda. Pada gilirannya, *cross training* untuk melakukan pekerjaan berbeda. Pada gilirannya, *cross training* memerlukan pekerja belajar keterampilan baru yang dapat membantu mereka meningkatkan mobilitas.
- d) *Job enrichment* merupakan aplikasi praktis dari teori motivasi hygiene oleh Frederik Herzberg tentang kepuasan kerja. Motivator merupakan karakteristik pekerjaan dihubungkan dengan kepuasan kerja. *Job enrichment* adalah membangun prestasi, rekognis, mensimulasi pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan dalam pekerjaan
- 3) *Saticfaction* (Kepuasan)
- Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka pula dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan

kerja. Sedangkan konsekuensi kepuasan kerja ditunjukkan oleh korelasinya dengan motivasi, perlibatan kerja, ketidakhadiran, pergantian, perasaan stress, dan kinerja.

4) *Equity* (keadilan)

Keadilan adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima. Terdapat beberapa pelajaran yang dapat diperoleh dari teori keadilan. Salah satunya memberikan pelajaran kepada pimpinan tentang bagaimana keyakinan dan sikap mempengaruhi kinerja. Kita sangat termotivasi untuk memperbaiki situasi ketika gagasan kita tentang kejujuran dan keadilan. Kemudian menekankan perlunya bagi pimpinan memberikan perhatian pada persepsi pegawai tentang apa yang jujur dan adil. Selanjutnya pimpinan mendapatkan manfaat dengan memberikan kesempatan kepada pegawai dalam membuat keputusan tentang manfaat pekerjaan itu penting.

Juga pegawai harus diberi peluang mempertimbangkan keputusan yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai. Pimpinan dapat berusaha mengikuti implikasi praktis ini dengan monitoring persepsi terhadap keadilan melalui percakapan *interview*, atau survei sikap.

5) *Expectation* (Harapan)

Teori harapan berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat dan dihargai. Dalam teori harapan, persepsi memegang peran sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku. Biasanya teori harapan dapat dipergunakan untuk memprediksi perilaku dalam situasi dimana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus dilakukan. Harapan adalah keyakinan individu bahwa tingkat usaha tertentu akan diikuti oleh tingkat kinerja tertentu.

6) *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Penetapan tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Dampak motivasional dari tujuan kinerja dan *reward plan* telah dikenal sejak lama. Antara lain dikemukakan Federick Taylor yang secara ilmiah menciptakan berapa banyak pekerjaan dengan kualitas tertentu seorang individu harus ditugaskan setiap hari.

f. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai Proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor - faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

a) Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi dan tunjangan yang memadai.
- 2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

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

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeuarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat diliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.

e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga memiliki peranan dalam motivasi kerja seseorang. Faktor eksternal antara lain yaitu :

- 1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- 2) Kompensasi dan Tunjangan yang memadai
Kompensasi dan tunjangan yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi suatu organisasi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Adapun kompensasi dan tunjangan yang kurang memadai akan membuat pegawai kurang tertarik untuk bekerja dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Dari sinilah jelas bahwa besar kecilnya tunjangan dan kompensasi memengaruhi motivasi kerja para pegawai.
- 3) Pimpinan yang baik
Fungsi pimpinan dalam suatu organisasi adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai agar dapat melaksanakan segala tugas tanpa kesalahan. Dengan demikian, posisi pimpinan adalah posisi yang paling dekat dengan pegawai. Bila pimpinan dekat dengan pegawai, maka suasana bekerja akan menjadi bergairah dan bersemangat. Dengan demikian, peranan pimpinan amat memengaruhi motivasi kerja pegawai.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, pegawai merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan suatu pekerjaan.
- 6) Peraturan yang fleksibel
Peraturan yang berlaku dan bersifat melindungi serta mengatur para pegawai dapat memberikan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Menurut Sofyan (2006:27), bahwa motivasi kerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, yakni :

- a. Gaji adalah pendapatan yang diterima oleh seseorang pegawai pada setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya pada suatu jenis pekerjaan.
- b. Insentif/Bonus adalah jenis pendapatan lainnya diluar gaji yang diterimanya berdasarkan kemampuan, kerajinan, dan keterampilan dalam suatu pekerjaan.
- c. Sistem Pengembangan Karir adalah keseluruhan proses yang dilakukan dalam rangka meningkatkan karir pegawai meliputi pemberian kenaikan pangkat tepat pada waktunya, promosi jabatan dan hal-hal yang dapat memberikan peluang bagi meningkatnya karier seorang pegawai.
- d. Kondisi sarana dan prasarana adalah seluruh kondisi fasilitas yang digunakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik bersifat fisik maupun non fisik.

Konsep motivasi memegang peranan strategis dalam proses pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dimana dengan terpenuhinya kebutuhan individu maka dapat meningkatkan motivasi kerja individu tersebut.

Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motif karena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motif dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pula dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator (Moenir, 2010:17).

2. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2016:193) Kedisiplinan adalah :“Fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.”

Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Salam (2014:194) mengemukakan :

“Disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Hal ini berkaitan dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan interennya dan mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, aturan, hukum,kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya setempat.”

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri Pegawai terhadap peraturan dan ketetapan Instansi. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam Instansi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka Pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila Pegawai tunduk pada ketetapan Instansi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam

arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai.

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari kata inggris yaitu disciple yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya (Sinungan, 2005 :144).

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Siswanto dalam Wahyuningrum, (2008:70) mengemukakan :

“Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Menurut Hartatik (2014:183) menyebutkan disiplin kerja adalah :

“Suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansiserta norma –norma sosial yang berlaku.”

Wyckoff dan Unel dalam Hasibuan, (2007:193) menyebutkan bahwa :

“Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang Pegawai.”

Pegawai akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesiapan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang pegawai. Pegawai harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar pegawai lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan dari pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku pegawai sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan Instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Macam – Macam Disiplin Kerja

Menurut Moekijat (2002:356), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1. *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Handoko (2011 :208) membagi 3 disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Preventif

“Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (2011:209) “Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para Pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.”

Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan.

b. Disiplin Korektif

“Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom dalam Triguno (1997:50) bahwa disiplin korektif (*corrective discipline*) adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, tindakan ini dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang akan sesuai dengan standar.”

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

c. Disiplin Progresif

“Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif akan memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan. Seperti yang dikemukakan oleh Henry Simamora bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi Pegawai agar

mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.” Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

c. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tu'u dalam Hartatik (2014:185) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

- a. Menata kehidupan bersama
Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.
- b. Membangun kepribadian
Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.
- c. Melatih kepribadian
Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.
- d. Hukuman
Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuinya. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.
- e. Menciptakan lingkungan konduktif
Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.
- b. Teladanan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, parabawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.
- c. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijamin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
- d. Pengawasan melekat (waskat)
Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Seabdengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif

merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

e. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum pegawai yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai semakin banyak karena mereka bertanggungjawab bahwa peraturan dan sanksinya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut.

g. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Menurut Robbins (2001:173), terdapat tiga indikator disiplin kerja, yaitu:

- a. Disiplin waktu
Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- b. Disiplin peraturan
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
- c. Disiplin tanggungjawab
Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Berdasarkan dari teori teori di atas peneliti menggunakan indikator dari Robbins (2001:174-175) untuk mengukur disiplin kerja pegawai.

d. Model Pendekatan Disiplin Kerja

Penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada para Pegawai semata-mata. Untuk itu Instansi harus mempunyai semacam model pendekatan kepada para Pegawainya. Ada tiga pendekatan disiplin menurut Mangkunegara (2001:129) yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

1. Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
 - 3) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaanya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:
- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
 - 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
 - 3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
 - 4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

3. Kinerja Pegawai

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan kunci dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:67) :

“Kinerja merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua Pegawai. Kinerja Pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.”

Orang-orang di dalam organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan maka kinerja mereka harus dinilai.

Rivai dan Basri (2005 :14-15) berpendapat bahwa :

“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahuludan telah disepakati bersama.”

Menurut Wibowo (2014:9) mengatakan : “

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada sebagian yang menyatakan kinerja merupakan hasil kerja tetapi makna sebenarnya lebih luas yaitu mencakup proses kerja bukan hanya hasil kerja.”

Bernardin dan Russel dalam Yusuf (2015:28) berpendapat bahwa :“Mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.”

Menurut Hasibuan (2002:160) :

“Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.”

Prestasi kerja merupakan gabungan dari dua faktor yaitu: kemampuan dan minat seorang pekerja, Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin tinggi pulalah tingkat keberhasilan pekerja tersebut.

Menurut Stolovitch and Keeps (1992:273) : “Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah diminta sebelumnya”.

Menurut Hersey and Blanchard (1993:184) bahwa :

“Kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya”.

Menurut Donelly, et.al (1994:103) beliau berpendapat bahwa :

“Kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.”

Berdasarkan pemaparan di atas kinerja dapat disimpulkan sebagai sebuah prestasi kerja dan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Dalam konteks pendidikan kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan seperti merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses

pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

b. Standar Kinerja

Standar kerja merupakan kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan dikerjakan dengan baik. Sementara pengertian lain menurut Kirkpatrick dalam Wibowo (2011:324) mengatakan bahwa standar kerja merupakan : “kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan dikerjakan dengan cara yang dapat diterima”.

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis dan terbuka untuk berubah. Menurut Kirkpatrick dalam Wibowo (2011:328), terdapat delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja efektif yaitu :

- 1) standar didasarkan pada pekerjaan,
- 2) standar dapat dicapai,
- 3) standar dapat dipahami,
- 4) standar disepakati,
- 5) standar itu spesifik dan sedapat mungkin terukur,
- 6) standar berorientasi pada waktu,
- 7) standar harus ditulis,
- 8) standar dapat berubah.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Menurut Robbins (2001:187), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja

Pegawai. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai meliputi motivasi, kemampundan kesempatan.

1) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan Pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan jenius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

3) Faktor Kesempatan

Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan Pegawai itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Seluruh kinerja membutuhkan beberapa tingkatan keahlian. Agar dapat berhasil dalam memenuhi peran jabatan dan tanggung jawab mereka, pekerja harus mengetahui kompetensi pekerjaan, apa yang mereka butuhkan dan menerapkan kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67). Dari teori yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja Pegawai adalah:

- 1) Kuantitas Kerja
Kuantitas Kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh Pegawai dalam satu periode tertentu yang dapat dilihat dari hasil kerja dalam menggunakan waktu dan kecepatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.
- 2) Kualitas Kerja.
Kualitas Kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang Pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumberdaya lainnya dalam mencapai tujuan umum Instansi.
- 3) Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu adalah tingkat efektivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk hal yang lain.

Metode penilaian yang digunakan dalam penilaian kinerja tidak ada kesempatan para ahli, tetapi untuk pegawai negeri sipil, tetapi untuk pegawai negeri ataupun pegawai pada lembaga pemerintahan mempunyai metode penilaian kinerja yang sudah baku dan berlaku secara general di Indonesia yang dikenal dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerja (DP3). DP3 adalah suatu daftar yang memuat sebagai usaha untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan pegawai atau personel berdasarkan sistem karir dan prestasi kerja.

Unsur-unsur penilaian kinerja yang terdapat dalam DP3 UU No.8/1974 Jo UU No.43/1999 pasal 20 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian dalam Ilyas (2012:74) adalah :

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Ketaatan
- 5) Kejujuran
- 6) Kerjasama
- 7) Prakarsa
- 8) Kepemimpinan.

e. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Renata (2009:54), terdapat dua faktor penentu kinerja yaitu:

- 1) Faktor internal, seperti: kualitas kerja, pengetahuan, kepuasan kerja, motifasi kerja, inisiatif kerja, dan penampilan.
- 2) Faktor eksternal, seperti: sikap organisasi, dan fasilitas kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah kualitas kerja pengetahuan, kepuasan kerja, motifasi kerja, inisiatif kerja, penampilan, sikap organisasi, dan fasilitas kerja.

f. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja

Menurut Triton (2005:66) tujuan dilakukan penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi pegawai atas kinerja pada periode waktu sebelumnya (*to reward past performance*);
- 2) Untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan (*to motivate future performance improvement*). Sedangkan manfaat penilaian kinerja adalah :
 - a) Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan menaikkan atau menurunkan gaji.
 - b) Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan mengenai status pegawai.
 - c) Sebagai dasar informasi dan data untuk kebijakan promosi.
 - d) Sebagai dasar informasi dan data untuk penempatan-penempatan (*positioning*) pegawai pada tugas-tugas tertentu.
 - e) Sebagai dasar informasi dan data untuk menilai efektifitas pada setiap kegiatan yang ada dalam Instansi.
 - f) Sebagai dasar informasi dan data untuk memperkirakan kebutuhan akan pelatihan bagi pegawai dalam organisasi.
 - g) Sebagai dasar informasi dan data untuk mengevaluasi program latihan, efektifitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, mekanisme pengawasan dan monitoring, kondisi kerja, peralatan-peralatan kerja dan kemampuan kerja pegawai.

- h) Sebagai dasar informasi dan data untuk mengetahui aspek-aspek kompetensi yang masih perlu ditingkatkan oleh pegawai.
- i) Sebagai dasar informasi dan data untuk memperbaiki dan mengembangkan deskripsi pekerjaan maupun desain pekerjaan.
- j) Hasil penilaian kinerja (*performance appraisal*) pegawai dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

4. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kekuatan organisasi terletak pada seluruh anggota organisasi, sehingga apabila anggota organisasi tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat mereka, mengembangkan kemampuan mereka, memperhatikan kesejahteraan mereka dan menggunakannya secara tepat, maka organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang. Hal ini berarti bahwa tujuan organisasi hanya dapat dicapai jika para Pegawai mempunyai gairah dan semangat kerja, mau memberikan kemampuannya mengerjakan pekerjaan, dan berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Nitisemito (2002:183) mengemukakan, bahwa: "Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai".

Julius dalam Sastrodiningrat (2007:196) mengemukakan, bahwa:

"Motivasi berarti membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau suatu tujuan".

Dengan demikian motivasi seorang pegawai tergantung kepada kekuatan motifnya. Kekuatan motif seorang pegawai dapat berubah karena terpuaskan kebutuhan, dan karena adanya hambatan. Sebab,

dalam memasuki suatu organisasi, setiap pegawai secara implisit selalu membawa kebutuhan dan keinginannya masing-masing, baik yang positif maupun yang negatif. Sehingga dalam setiap organisasi selalu terdapat dua pola kepentingan, yaitu di satu pihak kepentingan organisasi yang dijumpai dalam pencapaian tujuan organisasi, dan di lain pihak kepentingan masing-masing individu sebagai penjabaran kebutuhan dan keinginan individual masing-masing anggota. Tingkat kepuasan dan pengabdian seorang pegawai kepada organisasi dalam hubungan dengan kedua pola kepentingan di atas tergantung kepada sejauhmana kepentingan individu pegawai bersesuaian dengan kepentingan organisasi. Kedua pola kepentingan ini tidak berarti salah satu perlu dikorbankan, karena tujuan organisasi tetap diarahkan kepada tercapainya tujuan organisasi, hanya cara pencapaiannya yang sejauh mungkin perlu disesuaikan dengan kepentingan para pegawai.

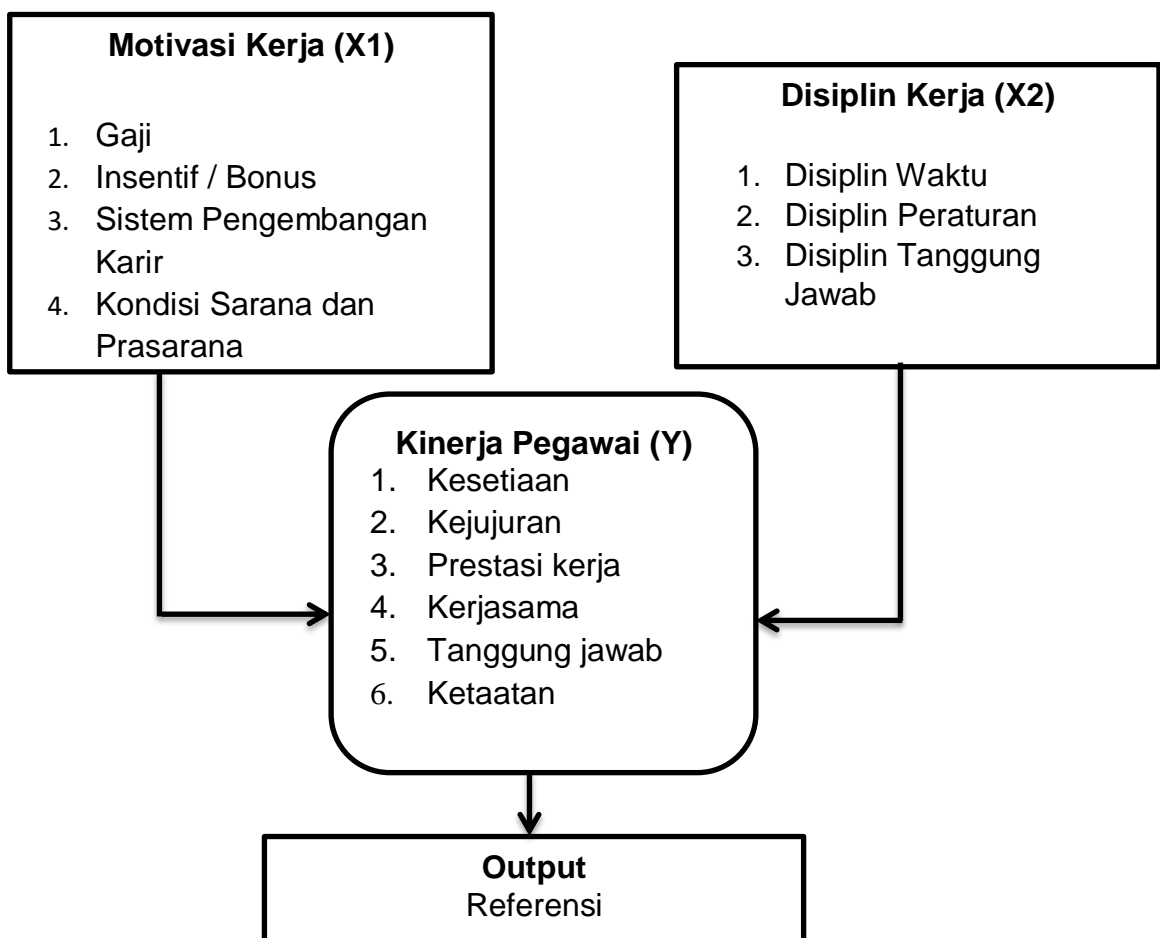
Disiplin kerja pegawai mutlak diperlukan. Sebab, dengan disiplin yang baik dan tinggi, tujuan organisasi dapat diwujudkan sebagaimana yang diharapkan. Moenir (2006:94) menjelaskan, bahwa: "Disiplin merupakan suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap suatu aturan".

Oleh karenanya, sebuah organisasi atau lembaga dikatakan baik apabila pegawainya mematuhi dengan kesadaran penuh segala aturan dan norma-norma kerja yang mengaturnya. Dan setiap organisasi atau lembaga harus berupaya seoptimal mungkin untuk

mewujudkan disiplin kerja yang tinggi bagi para pegawai di lingkungannya, dengan tujuan utama untuk memberikan pelayanan yang optimal atau prima kepada organisasi, lembaga atau masyarakat dalam mutu kinerja.

B. Kerangka Pikir dan Pengembangan Hipotesis

1. Kerangka Pikir



Gambar 2. Kerangka Pikir

2. Pengembangan Hipotesis

$H_{1.1}$: Ada pengaruh antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai

- Ho₁ : Tidak Ada pengaruh antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai
- H_{1 2} : Ada pengaruh antara disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai
- Ho₂ : Tidak Ada pengaruh antara disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai
- H_{1 3} : Ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai
- Ho₃ : Tidak Ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai

C. Definisi Operasional

1. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah dorongan yang datang dalam diri pribadi seseorang yang disebabkan oleh faktor – faktor tertentu untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

2. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah Sikap seseorang yang tepat waktu, tepat guna serta patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah pencapaian kerja yang dihasilkan oleh seseorang yang sesuai dengan tujuan organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif Asosiatif, untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

B. Teknik Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan Data *primer* yaitu pengumpulannya dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah disediakan, sedangkan data *sekunder* dilakukan dengan cara melihat dokumen pada instansi terkait sesuai dengan kebutuhan data peneliti.

2. Instrumen Penelitian

a) Observasi

Melakukan pengumpulan data dengan mengamati secara langsung di lapangan. Mengamati bukan hanya melihat, melainkan juga merekam, menghitung, mengukur, dan mencatat kejadian-kejadian yang ada.

b) Angket (Kuisisioner)

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang ditujukan kepada pegawai.

c) Wawancara

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yakni : Pimpinan, Beberapa orang pegawai, serta beberapa masyarakat yang kebetulan diberikan pelayanan pada saat penelitian berlangsung.

C. Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Pemerintah Kantor Kecamatan Lau sebanyak 79 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau *Total Sampling*.

3. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil di Pemerintah kantor kecamatan Lau kabupaten Maros sebanyak 79 orang.

D. Teknik Analisis Data

Analisa deskriptif digunakan untuk menjabarkan arti dari skor frekuensi dan persentase yang didapatkan ke bentuk kalimat agar memperoleh kesimpulan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang masing-masing pernyataan disertai dengan lima

kemungkinan jawaban yang harus dipilih yang di anggap sesuai menurut responden. Dari jawaban tersebut disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan berdasarkan persentase. Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a) Jumlah kumulatif terbesar dan terkecil. Jumlah responden adalah 79 orang. Nilai skala pengukuran terbesar adalah 5 dan skala pengukuran terkecil adalah 1.
- b) Jumlah kumulatif terbesar adalah ketika seluruh responden menjawab sangat setuju, sehingga jumlah kumulatif terbesar $79 \times 5 = 395$ dan jumlah kumulatif terkecil adalah $79 \times 1 = 79$.
- c) Persentase adalah nilai kumulatif item dibagi dengan nilai frekuensi kemudian dikalikan dengan 100%. Nilai persentase terbesar adalah $395/395 \times 100\% = 100\%$, sedangkan nilai persentase terkecil adalah $79/395 \times 100\% = 20\%$.
- d) Nilai rentang = (persentase skor terbesar – persentase skor terkecil) : jumlah titik skala. $(100\% - 20\%) : 4 = 20\%$.

Tabel 4
Nilai Interval

Persentase	Kategori
20% - 40%	Sangat Rendah
>40% - 60%	Rendah
>60% - 80%	Tinggi
>80% - 100%	Sangat Tinggi

Dalam teknik analisis data dilakukan secara kuantitatif, yaitu proses analisis data yang dilakukan dengan menelaah data secara keseluruhan dari berbagai sumber yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam melakukan analisis data yang dikumpulkan yang diperoleh dari jawaban responden maka untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, maka perlu pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 22, yang mana analisis yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier berganda.

1. Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

a) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

b) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dapat

dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2011:48).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka penulis melakukan uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011:105).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis regresi berganda pada dasarnya merupakan eksistensi dari metode regresi dalam analisis bivariate yang umumnya digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam suatu persamaan linier Indriantoro dan Supomo, (2002:211). Variabel independen terdiri dari motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja.

Untuk menguji hipotesis tersebut, maka rumus persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

- Y : Kinerja
- A : Konstanta
- $b_1 b_2$: Koefesien Regresi
- X_1 : Motivasi Kerja
- X_2 : Disiplin Kerja
- E : Error

Pengujian selanjutnya dalam menganalisis hasil regresi adalah uji determinasi, uji statistik F, dan uji statistik t.

a) Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel, maka didapatkan hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011:105).

b) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali (2011:139) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Bila nilai lebih besar daripada F_{α} maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 0.05. Dengan kata lain hipotesis alternatif yang diterima menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Bila F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a (Ghozali, 2011:140).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek

1. Gambaran Umum

Lau adalah nama sebuah kecamatan yang berada di wilayah Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibu kota kecamatan ini berada di Barandasi, Kelurahan Maccini Baji dengan jarak 4 km dari Kota Turikale yang merupakan ibu kota dan pusat pemerintahan Kabupaten Maros.

Kecamatan Lau secara resmi dibentuk dan diundangkan pada tanggal 3 Agustus 2001. Alasan pembentukan tersebut karena semakin meningkatnya volume kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dan untuk memperlancar pelayanan masyarakat serta mempercepat pemerataan pembangunan. Wilayah Kecamatan Lau diambil dari sebagian wilayah Kecamatan Maros Baru (Kelurahan Allepolea, Kelurahan Soreang, Kelurahan Maccini Baji, dan Kelurahan Mattiro Deceng) dan sebagian wilayah Kecamatan Maros Utara (Desa Marannu dan Desa Bonto Marannu). Dasar hukum pembentukan Kecamatan Lau adalah Peraturan Daerah Kabupaten Maros No. 17 Tahun 2001.

2. Visi dan Misi

1. Visi

Visi merupakan pandangan ke depan menyangkut kemana instansi pemerintah harus dibawah dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Visi adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan instansi pemerintah. Dengan mengacu pada pemikiran tersebut, visi Kecamatan Lau Kabupaten Maros adalah:

“TERWUJUDNYA PELAYANAN PRIMA MELALUI PEMERINTAHAN YANG BERSIH DAN PROFESIONAL”

Dari visi tersebut di atas dimaksudkan untuk menjadikan Kecamatan Lau sebagai lembaga yang berhak dalam memberikan pelayanan prima dan profesional kepada masyarakat dengan tetap memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan tuntutan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat dengan secara transparan sehingga menciptakan suatu pemerintahan yang bersih dan akuntabel dan partisipatif untuk mendukung terwujudnya Kabupaten Maros yang lebih baik.

2. Misi

Sedangkan misi Kecamatan Lau adalah :

1. Pengembangan dan peningkatan kompetensi aparat, melalui pendidikan formal dan non formal dengan prinsip bahwa

dalam menjalankan tugas, harus didasari pendidikan yang tepat sesuai bidang tugas, berpengetahuan luas dan diimbangi dengan keterampilan serta penerapan SPM (Standar Pelayanan Minimal) dan SOP (Standar Operasional Prosedur).

2. Mengoptimalkan koordinasi dan hubungan kerjasama yang baik antar lembaga pemerintah maupun non pemerintah.
3. Mengoptimalkan dan memfasilitasi pengadaan sarana dan prasarana penunjang kegiatan.
4. Pemberdayaan masyarakat, LSM dan organisasi kecamatan lainnya melalui pengembangan pola partisipatif (melibatkan dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan) program kerja pembangunan, pemerintah dan kemasyarakatan.

3. Tugas Pokok dan Fungsi dan Uraian Tugas :

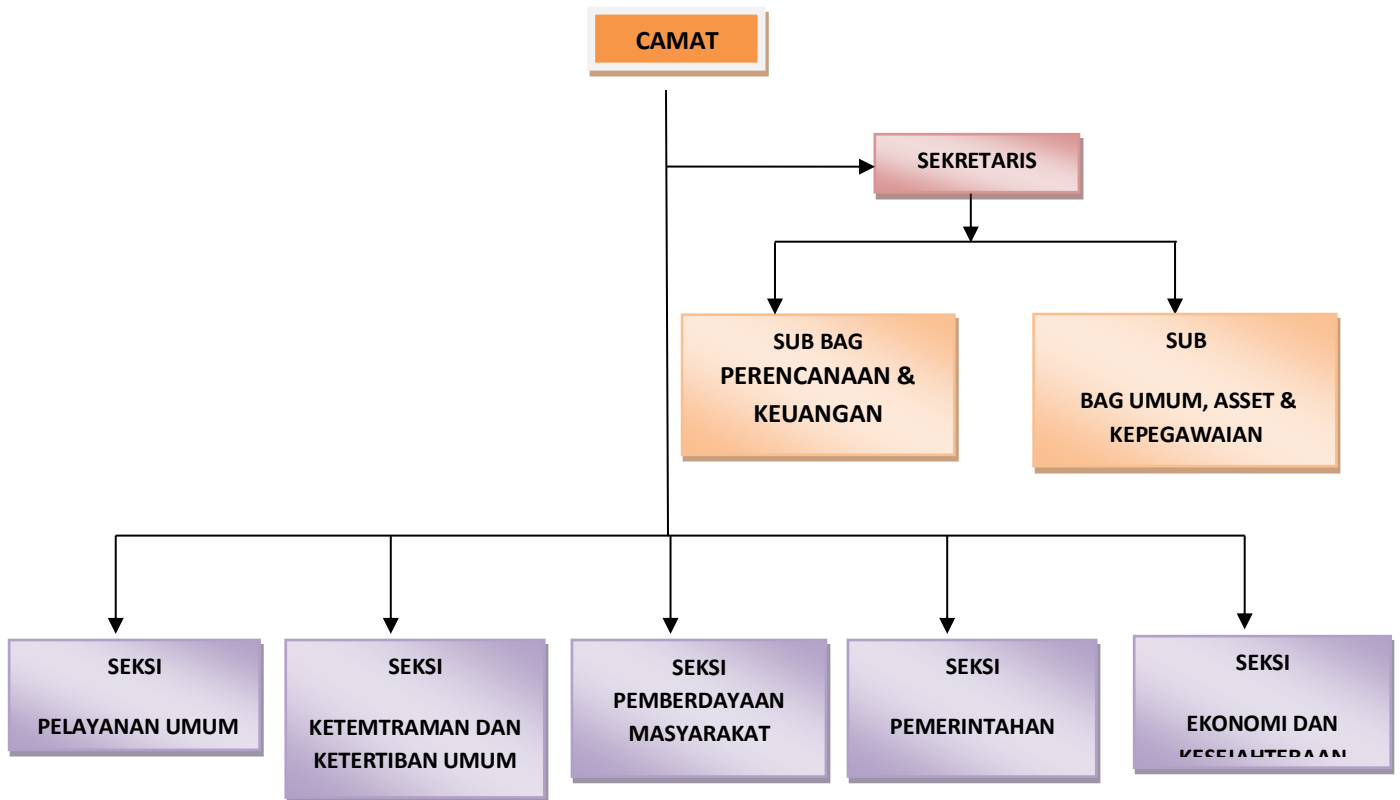
Terkait dengan kebijakan nasional, kewenangan Pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Bupati Maros Nomor 91 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kecamatan Kabupaten Maros. Tugas dilaksanakan oleh Kecamatan sebagai salah satu Institusi Pemerintah Daerah yang bertugas menyelenggarakan urusan dibidang Pemerintahan.

Tugas Poskok dan Fungsi Kecamatan Lau berdasarkan Peraturan Bupati Maros Berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 91 Tahun 2016 tentang Penjabaran tugas pokok, fungsi uraian tugas dan tata kerja kecamatan lingkup Pemerintah Kabupaten Maros. Kecamatan adalah Unsur penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan desa dan kelurahan. Kecamatan sebagai mana yang dimaksud pada ayat 1 dipimpin oleh seorang Camat yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Maros. Susunan Organisasi Kecamatan terdiri dari :

- a. Camat,
- b. Sekretaris Camat terdiri dari :
 1. Subbagian Perencanaan dan Keuangan
 2. Subbagian Umum, Aset dan Kepegawaian
- c. Seksi- seksi, terdiri dari ;
 1. Seksi pelayanan umum
 2. Seksi Ketemtraman dan Ketertiban Umum
 3. Seksi Pemberdayaan Masyarakat
 4. Seksi Pemerintahan
 5. Seksi ekonomi dan Kesejahteraan Rakyat
- d. Kelompok Jabatan Pelaksanan
- e. Kelompok Jabatan Fungsional

4. Struktur Organisasi

Gambar 3. Struktur Organisasi



Sumber : Renja Kecamatan Lau Tahun 2020

B. Karakteristik Responden

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	43	54.4
Laki – Laki	36	45.6
Jumlah	79	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa responden penelitian yaitu pegawai negeri sipil dalam lingkup kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros, mayoritas adalah wanita yaitu sebanyak 43 orang atau 54,4 % sedangkan pegawai laki – laki sebanyak 36 orang atau 45,4%. Hal ini menggambarkan dimungkinkan karena pegawai yang berjenis kelamin perempuan lebih cekatan dalam hal peng administrasian dan pelayanan.

2. Responden berdasarkan usia

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
30 – 40	18	22.8
41 – 50	29	36.7
51 – 60	32	40.5
Jumlah	79	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa tertinggi sebanyak 40,5% atau 32 orang berusia antara 51 – 60 tahun, 36,7% atau 29 orang berusia antara 41 – 50 tahun dan terendah sebanyak 22,8% atau 18 orang berusia 30 – 40 tahun. Seperti yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada instansi tersebut dominan sudah menghampiri masa pensiun.

3. Responden berdasarkan pendidikan

Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Usia	Jumlah	Persentase
SD	1	1.3
SMP	1	1.3
SMA	31	39.2
Diploma	1	1.3
Strata 1	42	53.2
Strata 2	3	3.8
Jumlah	79	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7 responden dengan tingkat pendidikan tertinggi strata 1 dengan persentase sebesar 53,2% atau 42 orang pegawai, SMA dengan persentase 39,2% atau 31 orang pegawai, lulusan strata 2 dengan persentase 3,8% atau 3 orang pegawai serta responden dengan persentase tingkat pendidikan terendah adalah SD, SMP dan Diploma dengan persentase masing-masing 1,3% atau 1 orang pegawai.

4. Responden berdasarkan pangkat/golongan

Tabel 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase
Golongan I	1	1.3
Golongan II	31	39.2
Golongan III	45	57.0
Golongan IV	2	2.5
Total	79	100.0

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 di atas responden dengan golongan III terbanyak berjumlah 45 orang atau 57,0% kemudian golongan II

dengan jumlah 31 orang atau 39,2% dan golongan IV sebanyak 2 orang atau 2,5% serta terendah golongan I sebanyak . Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Paser mayoritas memiliki golongan tengah yakni golongan III.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Untuk mendapat data primer peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria sebagai sampel pada ASN dalam lingkup Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Sebelum kuesioner disebarkan kepada 79 orang responden, penulis terlebih dahulu melakukan *try out* kepada 48 orang responden dengan memberikan 13 item pernyataan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari seluruh pernyataan tersebut. Untuk hasil lengkap dari uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Corrected Item – Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X₁)			
P 1	0,746	0,218	Valid
P 2	0,892	0,218	Valid
P 3	0,837	0,218	Valid
P 4	0,578	0,218	Valid
Disiplin Kerja			
P 1	0,781	0,218	Valid
P 2	0,864	0,218	Valid
P 3	0,841	0,218	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
P 1	0,854	0,218	Valid
P 2	0,769	0,218	Valid
P 3	0,721	0,218	Valid
P 4	0,548	0,218	Valid
P 5	0,755	0,218	Valid
P 6	0,268	0,218	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item total correlation* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,218 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghazali, 2011:48). Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 10
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpa	Keterangan
Motivasi Kerja	0,714	Reliabel
Disiplin Kerja	0,766	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,739	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya di atas 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

D. Uji Statistik Deskriptif

Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja akan dilihat dari indikator masing- masing variabel. Berikut adalah hasil *output* kuesioner yang diberikan kepada responden pegawai Lingkup Pemerintah Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

1. Motivasi Kerja

Tabel 11
Pernyataan Responden Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan hidup saya

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	1	5	1,3
2	Setuju	4	1	4	1,3
3	Ragu – Ragu	3	16	48	20,3
4	Tidak Setuju	2	59	118	74,7
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,5
Total			79	177	100
Rata-rata Skor = $\frac{177}{395} \times 100 = 44,8\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa pegawai merasa gaji yang diberikan selama ini tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner pernyataan di atas dari 79 responden, 59 (74,7%) menyatakan tidak setuju dan 2 (2,5%) responden menyatakan sangat tidak setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 177 yang berarti 44,8% responden yang berpendapat bahwa gaji yang didapatkan selama ini mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rusman Mulyana, S.Sos (Camat Lau, Pangkat Pembina, Golongan IV/a) mengatakan bahwa

“kalau menurut saya ya sebagai Plt. Camat gaji dan tunjangan dirasa sudah cukup memadai, yang bikin kita kadang berat itu karena ada pinjaman bank dan seandainya itu tidak ada pinjaman mungkin tidak berat seperti sekarang ini”.

Dan pernyataan senada dengan Camat Lau yang disampaikan oleh Bapak Basir (jabatan Pengadministrasi

Pemerintahan Kelurahan Soreang, pangkat Pengatur Tk. I Golongan II/d) yang mengatakan bahwa :

“Iye pak, menurutku *iye* gaji itu seharusnya sudah menjadi tanggung jawab *ta* sebagai PNS untuk bekerja, apalagi ditambah dengan TPP, sudah seharusnya disyukuri *iye*. Tapi pak kondisi *na* PNS sekarang banyak yang sudah ambil kredit sampai gajinya di potong termasuk *mi* saya pak, tidak mencukupi *mi* untuk kebutuhan sehari-hari”.

Dari 2 pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji yang diberikan seharusnya mampu memenuhi kebutuhan hidup ASN, akan tetapi karena adanya faktor seperti pinjaman atau kredit dengan perbankan sehingga dirasa sudah tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Tabel 12
Pernyataan Responden Insentif yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan saya

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5			
2	Setuju	4	8	32	10.1
3	Ragu – Ragu	3	7	21	8.9
4	Tidak Setuju	2	54	108	68.4
5	Sangat Tidak Setuju	1	10	10	12.7
Total			79	171	100
Rata-rata Skor = $\frac{171}{395} \times 100 = 43.2\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa insentif yang diberikan tidak sesuai dengan hasil pekerjaan mereka. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan di atas dari 79 responden, 54 (68,4%) menyatakan tidak setuju dan 10 (12,7%) responden menyatakan sangat tidak setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 171 yang berarti 43,2% responden yang menyatakan insentif yang diberikan

sesuai dengan hasil pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rusman Mulyana, S.Sos (Camat Lau, Pangkat Pembina, Golongan IV/a) mengatakan bahwa :

“tunjangan yang didapat harusnya disyukuri ya, tapi kami berpikir kita-kita sebagai ASN pasti inginlah ditambah lagi (tunjangan) yang pastilah begitu ya”.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Burhan Jaya, S.Sos, M.Si (Lurah Soreang, pangkat Pembina, Golongan IV/b) mengatakan bahwa :

“mengenai tunjangan, Alhamdulillah kita dianggap sudah lumayan, cuman tidak ada pemerataan masalah beban kerjanya. Karena kita di kelurahan tidak sama dengan di SKPD karena berhubungan langsung dengan masyarakat, nah itu seharusnya pemerintah dalam hal ini pemda memikirkan bagaimana peningkatan TPPnya”.

Pernyataan kedua pejabat di lingkup Pemerintah Kecamatan Lau di atas senada dengan pernyataan Basir, staf administrasi Pemerintahan Kelurahan Soreang yang mengatakan bahwa “ada juga TPP tapi nilainya juga tidak seberapa pak, makanya ada pekerjaan sampinganku supaya bisa kututupi kebutuhanku pak”.

Dari ketiga pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa Tunjangan yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Maros dianggap kurang dan tidak sesuai dengan beban kerja yang ada di lingkup kecamatan dan kelurahan yang sebagai ujung tombak pemberi layanan terdepan kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan adanya kesenjangan nilai tunjangan (TPP) yang diterima antara pegawai yang ada di lingkup pemerintah kecamatan memiliki selisih

yang signifikan dengan pegawai yang ada di organisasi perangkat daerah lainnya (dinas/badan/sekretariat).

Tabel 13
Pernyataan Responden Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5			
2	Setuju	4	13	52	16.5
3	Ragu – Ragu	3	25	75	31.6
4	Tidak Setuju	2	32	64	40.5
5	Sangat Tidak Setuju	1	9	9	11.4
Total			79	200	100
Rata-rata Skor = $\frac{200}{395} \times 100 = 50.6\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa tidak memiliki kesempatan yang sama dalam hal promosi jabatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan di atas dari 79 responden, 32 (40,5%) menyatakan tidak setuju dan 9 (11,4%) responden menyatakan sangat tidak setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 200 yang berarti 50,6% responden yang menyatakan mendapatkan kesempatan yang sama dalam hal promosi jabatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Burhan Jaya, S.Sos, M.Si (Lurah Soreang) mengatakan bahwa “saya pikir kesempatan promosi jabatan itu terbuka bagi seluruh ASN di Kabupaten Maros, karena di Maros sudah pakai sistem lelang jabatan”.

Akan tetapi pernyataan dari Lurah Soreang tersebut dibantah oleh Sugianto Thamrin, SE (Pengelola Data Pemberdayaan

Masyarakat Kelurahan Mattirodeceng, pangkat Penata, golongan III/c) yang mengatakan bahwa :

“Di Maros kan ada namanya lelang jabatan yang dibuka untuk semua PNS yang memenuhi syarat dan pasti bapak (peneliti) juga pernah ikut ujian. Tapi saya pak sekarang pangkat Penata, golongan III/c, tapi sampai sekarang belum dapat kesempatan untuk pegang jabatan eselon. Syarat sudah bisa, ujian juga sudah saya ikuti, tapi malah ada pegawai yg belum cukup pangkatnya, sudah bisa dapat eselon. Intinya disini akuntabilitasnya BKD yg harus ditingkatkan”.

Kesimpulan dari 2 (dua) pernyataan di atas adalah Pemerintah Kabupaten Maros telah mengakomodasi seluruh ASN untuk ikut uji kompetensi manajerial / *assesment test* dengan adanya syarat yang harus dipenuhi oleh ASN. Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua ASN yang sudah memenuhi persyaratan terakomodasi untuk mendapatkan promosi jabatan, malah ada beberapa pejabat yang belum bersyarat tapi sudah mendapatkan promosi untuk mengisi jabatan strategis.

Tabel 14
Pernyataan Responden Terhadap Fasilitas yang tersedia pada organisasi menunjang proses kerja

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	1	5	2.5
2	Setuju	4	3	12	79.7
3	Ragu – Ragu	3	10	30	12.7
4	Tidak Setuju	2	63	126	3.8
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1.3
Total			79	175	100
Rata-rata Skor = $\frac{175}{395} \times 100 = 44.3\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa fasilitas yang tersedia pada organisasi tidak menunjang

proses kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan di atas dari 79 responden, 63 (79,7%) menyatakan tidak setuju dan 2 (1,3%) responden menyatakan sangat tidak setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 175 yang berarti hanya 44,3% responden yang menyatakan fasilitas di organisasi menunjang proses kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Rusman Mulyana, S.Sos (Camat Lau) mengatakan bahwa :

“Nah untuk kita di Kecamatan Lau ini masih ada fasilitas kerja yang belum mencukupi yah, tentu kan sekarang komputer dan printer itu sudah wajib ada disetiap ruangan kerja tapi ada beberapa ruangan kita disini (Kantor Camat Lau) yang tidak dilengkapi itu, sehingga mungkin sedikit kurang maksimal dalam memberikan pelayanan”.

Pernyataan yang hampir sama disampaikan oleh Tuwo (Pengelola PBB P2 dan BPHTB Kelurahan Soreang, pangkat pangkat Pengatur Muda Tk. I golongan II/b) mengatakan

“Di kelurahan itu pak, e fasilitas *na* bisa dibilang apa adanya, contoh *mi* saja kalau rusak printer, tidak bisa *ki* kasi pelayanan, e di kantor 1 *ji* ada printer, 1 *ji* juga komputer. Jadi kalo ada rusak, e tidak bisa *meki* apa-apa (memberi pelayanan)”.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang ada di lingkup Pemerintah Kecamatan Lau kurang menunjang proses kerja dan pemberian pelayanan bagi masyarakat Kecamatan Lau.

NO	PERNYATAAN	Jawaban					Total Skor	Skor Ideal	%
		SS	S	R	TS	STS			
1	Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	1	1	16	59	2	177	395	44.8
2	Insentif yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan saya	0	8	7	54	10	171	395	43.2
3	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan	0	13	25	32	9	200	395	50.6
4	Fasilitas yang tersedia pada organisasi menunjang proses kerja	1	3	10	63	2	175	395	44.3
Nilai rata-rata									45.7

Berdasarkan dari hasil akumulasi skor total didapatkan skor ideal pada variabel motivasi kerja sebesar 45,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di pemerintah Kecamatan Lau dalam kategori rendah.

2. Disiplin Kerja

Tabel 15
Pernyataan Responden Saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu sesuai aturan instansi

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	3	15	3.8
2	Setuju	4	54	216	68.3
3	Ragu Ragu	3	19	57	24.0
4	Tidak Setuju	2	3	6	3.8
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			79	279	100
Rata-rata Skor = $\frac{279}{395} \times 100 = 70.6\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa pegawai disiplin datang dan pulang kantor tepat waktu. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan di atas dari 79 responden, 54 (68,3%) menyatakan setuju dan 19 (24%) responden menyatakan ragu - ragu. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 279 yang berarti 70,6% responden yang menyatakan mereka tepat waktu datang dan pulang kantor. Berdasarkan hasil wawancara dengan Burhan Jaya, S.Sos, M.Si (Lurah Soreang) mengatakan bahwa :

“nah mengenai kehadiran pegawai, ada memang beberapa ASN yang perlu ditingkatkan kedisiplinannya kayak absen yang terlambat, nah terlambat mungkin karena ada sesuatu hal yang dilakukan diluar sehingga terlambat absen atau ceklok”.

Pernyataan di atas dibenarkan oleh Syafruddin (Pengelola Data Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Soreang, pangkat Pengatur, golongan II/c) yang mengakui bahwa :

“Kalau kehadiran *ije* mungkin sering *ji* tepat waktu apalagi kalau *ceklok* (absensi elektronik) pagi, *e* tapi kadang-kadang *bolong-bolong ka* itu *ceklok* siang (pukul 12:00) karena biasanya ku antar *ambo'ku* ceramah biasa sampai sore atau biasa sampai malam makanya *ceklok* pulang (pukul 16:00) juga biasa lupa *ka*”.

Dapat disimpulkan bahwa masih terdapat banyak ASN di Lingkup Pemerintah Kecamatan Lau yang kehadirannya tidak tepat waktu.

Tabel 16
Pernyataan Responden Saya menerapkan disiplin yang tinggi dalam proses pekerjaan saya

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5			
2	Setuju	4	40	160	50,6
3	Ragu Ragu	3	32	96	40,5
4	Tidak Setuju	2	7	14	8,9
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			79	270	100
Rata-rata Skor = $\frac{270}{395} \times 100 = 68.35\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum menerapkan kedisiplinan yang tinggi dalam proses pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan di atas dari 79 responden, 40 (49,3%) menyatakan setuju dan 32 (40,5%) responden menyatakan ragu - ragu. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 270 yang berarti 68,35% responden yang menyatakan bahwa mereka menerapkan kedisiplinan yang tinggi dalam proses pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Rusman Mulyana, S.Sos (Camat Lau) mengatakan :

“penerapan kedisiplinan dalam pekerjaan bisa dilihat dari pelayan. Pelayan itu alhamdulillah tidak ada yang terhambat, semuanya sudah dilaksanakan dengan baik mungkin kecuali kalau ada pejabat yang tidak ada ditempat. Itu *ji* masalahnya kalau yang lain sudah cukup bagus”.

Husniati, (Pengelola Data Bantuan Sosial Kelurahan Mattirodeceng, pangkat Pengatur, golongan II/c) mengatakan :

“disiplin dalam bekerja ada hubungannya dengan SOP (standar operasional prosedur) ya pak. *Na* Di Mattirodeceng (Kelurahan

Mattirodeceng) itu pak sedikit sekali ada pelayanan dalam satu hari, mungkin sekitar 2 atau 3 orang *ji* saja yang datang mengurus. Jadi, contoh kalau ada orang mau mengurus Surat Pengantar Pindah, itukan tupoksinya Seksi Pemerintahan yang *kasi* pelayanan, tapi kalau saya yang lagi pegang komputer, biasanya saya *ji* yang buat surat pengantarnya pak, jadi tidak terlalu dipakai SOP itu pak, intinya yang penting selesai berkasnya warga”.

Dari 2 (dua) pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin dalam pekerjaan dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah Kecamatan Lau kepada masyarakatnya yang dapat dilakukan dengan baik walaupun ada juga yang mengabaikan SOP (standar operasional prosedur) dalam melaksanakan kegiatannya.

Tabel 17
Pernyataan Responden Saya menanamkan rasa tanggung jawab pada setiap proses pekerjaan saya

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	1	5	1.2
2	Setuju	4	39	156	49.3
3	Ragu Ragu	3	38	114	48.1
4	Tidak Setuju	2	1	2	1.2
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			79	277	100
Rata-rata Skor = $\frac{277}{395} \times 100 = 70.1\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Tabel 17 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menanamkan rasa tanggung jawab pada setiap proses pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan di atas dari 79 responden, 39 (49,3%) menyatakan setuju dan 38 (48,1%) responden menyatakan ragu - ragu. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 277 yang

berarti 70,1% responden yang menyatakan bahwa mereka menanamkan rasa tanggung jawab pada setiap proses pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Burhan Jaya, S.Sos, M.Si (Lurah Soreang) mengatakan bahwa :

“saya perhatikan ya, ASN di Kelurahan Soreang sebagian besar sudah bisa bertanggung jawab kalau ada perintah yang diberikan. Cuma terkadang juga ada yang sedikit terlambat diselesaikan, e tapi Alhamdulillah bisa selesai”

Pernyataan tersebut senada dengan pernyataan Sugianto Thamrin, SE, (Pengelola Data Pemberdayaan Masyarakat, pangkat Penata, golongan III/c) yang mengatakan bahwa :

“Namanya pekerjaan pak, apalagi kalau itu tupoksi sudah seharusnya saya kerjakan pak tanggung jawab, kalau hasil pekerjaan itu urusan atasan saya pak, yang menilai itu dia, saya cuma melaksanakan sesuai perintah pak”.

Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa ASN di lingkup Kecamatan Lau menanamkan rasa tanggung jawabnya dalam bekerja walaupun terkadang tugas yang dilaksanakan terlambat namun ada upaya untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing.

NO	PERNYATAAN	Jawaban					Total Skor	Skor Ideal	%
		SS	S	R	TS	STS			
1	Saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu sesuai aturan instansi	3	54	19	3	0	279	395	70.6
2	Saya menerapkan disiplin yang tinggi dalam proses pekerjaan saya	0	40	32	7	0	270	395	68.3
3	Saya menanamkan rasa tanggung jawab pada setiap proses pekerjaan saya	1	39	38	1	0	277	395	70.1
Nilai rata-rata									69.6

Berdasarkan dari hasil akumulasi skor total didapatkan skor ideal pada variabel motivasi kerja sebesar 69,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di pemerintah Kecamatan Lau dalam kategori tinggi.

3. Kinerja Pegawai

Tabel 18
Pernyataan Responden Saya bekerja dengan sepenuh hati di organisasi untuk mencapai tujuan organisasi

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5			
2	Setuju	4	7	28	8,9
3	Ragu – Ragu	3	10	30	12,7
4	Tidak Setuju	2	58	116	73,4
5	Sangat Tidak Setuju	1	4	4	5,1
Total			79	178	100
Rata-rata skor = $\frac{178}{395} \times 100 = 45\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Tabel 18 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tidak bekerja dengan sepenuh hati pada instansi meskipun mengetahui tujuan organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan di atas dari 79 responden, 58 (73,4%) menyatakan tidak setuju dan 4 (5,1%) responden menyatakan sangat setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 178 yang berarti hanya 45% responden yang bekerja sepenuh hati pada instansi. Ini dibuktikan dari hasil wawancara dengan Rusman Mulyana, S.Sos (Camat Lau) mengatakan bahwa :

“ada beberapa pejabat dan staf yang kadang tidak ada ditempat saat jam kantor, e tapi alhamdulillah pelayanan bisa

selesai. Saya perhatikan ASN sekarang menganggap *ceklok* lebih penting daripada tugasnya karena hanya TPP yang mau dikejar. Buktinya bisa kita lihat waktu TPP ditutup tanggal 18 Desember (2020), setelahnya banyak ASN yang tidak masuk kantor atau bahkan tidak *ceklok*”.

Didukung juga oleh pernyataan Basir, (jabatan pengadministrasi pemerintahan Kelurahan Soreang, pangkat Pengatur Tk. I, golongan II/d) mengatakan :

“Mungkin sekarang itu pak, kebanyakan pegawai datang kantor untuk *ceklok* *ji* karena untuk kejar TPP nya saja bukan karena mau bekerja. Termasuk saya pak, datang *ka* kantor pagi, siang ketempat usahaku karena untuk bisa tutupi kebutuhan keluargaku pak. Gaji juga sudah terpotong karena kredit”.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa yang menyebabkan ASN tidak sepenuh hati melaksanakan tugas di instansi dikarenakan kehadiran dan pekerjaan yang dilakukan hanya atas dasar pemberian imbalan dari pemerintah daerah dalam hal ini pemberian tunjangan kepada ASN.

Tabel 19
Pernyataan Responden saya menanamkan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan saya

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5			
2	Setuju	4	18	72	22.8
3	Ragu – Ragu	3	55	165	69.6
4	Tidak Setuju	2	6	12	7.6
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			79	249	100
Rata-rata Skor = $\frac{249}{395} \times 100 = 63.0\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Tabel 19 di atas menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menanamkan kejujuran dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan di atas dari 79 responden, 55 (69,6%) menyatakan ragu - ragu dan 18 (22,8%) responden menyatakan setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 249 yang berarti hanya 66,3% responden yang menyatakan bahwa mereka menanamkan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Burhan Jaya, S.Sos, M.Si (Lurah Soreang) mengatakan bahwa :

“beberapa juga dari pegawai disini (Kelurahan Soreang) yang saya perhatikan nanti ada *pi cuannya* (uang) baru mau bergerak, kalau tidak ada, banyak sekali alasannya, jadi kegiatan *ka* tidak bisa maksimal *ka* setengah-setengah *ki* bekerja. Contoh saja waktu penilaian lomba Dasa Wisma PKK. Disitu kelihatan yang mana tidak maksimal pekerjaannya karena kegiatan ikhlas *ji* ini(tidak ada honorarium kegiatan). Itu yang harus diperbaiki mental-mental seperti *itunya* pegawai”.

Akan tetapi banyak juga ASN di Kecamatan Lau yang mengaku masih menanamkan kejujuran dalam pekerjaannya seperti yang dikatakan oleh Husniati (Pengelola Data Bantuan Sosial Kelurahan Mattirodeceng, pangkat Pengatur, golongan II/c).

“Iye pak, insya Allah selalu *ka* berusaha untuk jujur kalau bekerja, tapi kalau saya bekerja itu pak tidak harus selalu sesuai SOP, kan yang penting selesai *ki* pekerjaan *ka*, apalagi kalau ada pengurusannya warga pak”.

Tabel 20
Pernyataan Responden Saya selalu menunjukkan prestasi kerja yang baik pada pimpinan

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5			
2	Setuju	4	8	32	19.0
3	Ragu – Ragu	3	42	126	58.2
4	Tidak Setuju	2	29	58	22.8
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			79	216	100
Rata-rata Skor = $\frac{216}{395} \times 100 = 54.6\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Tabel 20 di atas menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum menunjukkan prestasi kerja yang baik pada pimpinan. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan di atas dari 79 responden, 42 (58,2%) menyatakan ragu - ragu dan 29 (22,8%) responden menyatakan tidak setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 216 yang berarti hanya 54,6% responden menyatakan bahwa mereka sudah menunjukkan prestasi kerja yang baik pada pimpinan. Sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Lurah Soreang, Burhan Jaya, S.Sos, M.Si mengatakan :

“penginputan TPP ini kan pakai sistem penilaian kinerja dari atasan langsung, staf dinilai sama kasi, kasi dinilai sama lurah, e kadang ada saya lihat itu pegawai termasuk saya *mi* itu mengisi kinerja asal asalan. Beda antara apa perintah dengan hasil pekerjaan yang diinput, jadi biasa saya kasi nilai B (cukup) di TPP nya. Tapi jujur saya saja terkadang juga kalau ada penugasannya pak camat biasa dokumentasi kegiatan lain yang kuinput dilaporan karena sudah mepet sekali waktu”.

Pernyataan Lurah Soreang diperkuat oleh salah satu stafnya bernama Syafruddin (Pengelola Data Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Soreang, pangkat Pengatur, golongan II/c) mengatakan :

“Kayaknya belum pak. Karena sering *ka* keluar kantor tapi bukan urusan kantor. Tapi yang menilai itu atasan ku pak jadi kembali lagi sama bosku. Banyak juga teman-teman yang berusaha kejar TPP, tapi kalau saya itu tidak *ji* pak, karena susah sekali menginput kurasa, baru saya tidak terlalu pintar *ka* pakai-pakai begituan pak”.

Kesimpulan dari indikator ini berangkat dari hasil penelitian adalah ada beberapa dari ASN di Kecamatan Lau merasa kalau apa yang telah dikerjakan atas tugas yang diberikan belum maksimal dan merasa bahwa perlu untuk ditingkatkan lagi seandainya ada dorongan motivasi lebih sehingga ASN bisa secara maksimal melaksanakan tanggung jawabnya.

Tabel 21
Pernyataan Responden saya senang bekerjasama dengan rekan kerja yang ada di instansi karena merasa memperlambat pekerjaan saya

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5			
2	Setuju	4	14	56	17,7
3	Ragu – Ragu	3	47	141	59,5
4	Tidak Setuju	2	18	36	22,8
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			79	233	100
Rata-rata Skor = $\frac{233}{395} \times 100 = 58.9\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Tabel 21 di atas menunjukkan bahwa masih terdapat banyak pegawai yang tidak senang bekerjasama dengan rekan kerja yang ada di instansi karena merasa memperlambat pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan di atas dari 79

responden, 18 (22,8%) menyatakan tidak setuju dan 47 (59,5%) responden menyatakan ragu - ragu. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 233 yang berarti hanya 58,9% responden yang menyatakan bahwa mereka senang bekerjasama dengan rekan kerja yang ada di instansi. Ini dibuktikan melalui pernyataan Camat Lau, Rusman Mulyana, S.Sos, yaitu :

“begini, e bekerja bersama itu bisa bikin pekerjaan jadi mudah, apalagi kegiatan besar yang dilaksanakan, tidak mungkin e kita tidak bekerjasama dalam instansi, tapi tidak semua pekerjaan harus dikerjakan sama-sama. Ada pekerjaan tertentu yang mungkin kita butuh semacam e ketenangan dalam bekerja”.

Sama dengan pernyataan dari Sugianto Thamrin, SE (Pengelola Data Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Mattirodeceng, pangkat Penata, golongan III/c) mengatakan :

“Bisa dibilang iya bisa juga tidak pak, karena ada beberapa pekerjaan tertentu yang memang harus sama-sama, tapi ada juga yang tidak. Seperti pekerjaan yang betul betul membutuhkan konsentrasi tinggi seperti pengolahan data. Terkadang harus *ki* fokus kerja itu pekerjaan pak”.

Jadi kesimpulan untuk indikator kerjasama ini adalah beberapa dari ASN di Kecamatan Lau menganggap tidak semua pekerjaan dapat dilakukan secara bersama-sama.

Tabel 22
Pernyataan Responden Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5			
2	Setuju	4	17	68	21.5
3	Ragu – Ragu	3	43	129	54.4
4	Tidak Setuju	2	19	38	24.1
5	Sangat Tidak Setuju	1			
Total			79	235	100
Rata-rata Skor = $\frac{235}{395} \times 100 = 59.4\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Tabel 22 di atas menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang tidak berusaha untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan di atas dari 79 responden, 43 (54,4%) menyatakan ragu - ragu dan 17 (21,5%) responden menyatakan setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 235 yang berarti hanya 59,4% responden yang berusaha untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.

Dibuktikan oleh pernyataan Camat Lau mengatakan bahwa “sebagian ASN yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya karena ketidakdisiplinan. Banyak ijin, banyak sakit, tidak hadir”.

Namun dari tabel di atas menunjukkan bahwa lebih dari setengah ASN di Kecamatan Lau (59,4%) tetap bertanggung jawab dan berusaha menyelesaikan pekerjaannya. Dan ini sesuai dengan

yang dikatakan oleh Tuwo, (Pengelola PBB P2 dan BPHTB kelurahan Soreang).

“Iye pak, kalau ada SPPT (pajak PBB) yang mau kubagikan pasti kuusahakan supaya bisa selesai satu hari kalau tidak ada *ji* halangan. Tapi biasa juga kalau ada kegiatanku lain pasti tidak bisa selesai satu hari (apabila target kerja satu hari) mungkin 2 hari *pa* baru selesai”.

Tabel 23
Pernyataan Responden Saya mematuhi aturan aturan di instansi baik secara lisan maupun tulisan

No	Tanggapan Responden	Skor	F	(F.X)	%
1	Sangat Setuju	5	4	20	5,1
2	Setuju	4	63	252	79,7
3	Ragu – Ragu	3	10	30	12,7
4	Tidak Setuju	2	1	2	1,3
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,3
Total			79	309	100
Rata-rata Skor = $\frac{309}{395} \times 100 = 78.2\%$					

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Tabel 23 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pegawai sudah patuh terhadap aturan – aturan instansi baik lisan maupun tulisan. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner dari pernyataan di atas dari 79 responden, 63 (79,7%) menyatakan setuju dan 4 (5,1%) responden menyatakan sangat setuju. Setelah dilakukan akumulasi, total skor yang didapatkan sebanyak 309 yang berarti 78,2% responden sudah patuh terhadap aturan – aturan instansi baik lisan maupun tulisan. Sesuai wawancara dengan Lurah Soreang, yang mengatakan bahwa :

“saya rasa di Soreang rata-rata patuh sama aturan. biar juga ada beberapa yang kadang terlambat atau kurang disiplin, tapi secara keseluruhan ASN di Kelurahan Soreang patuh sama aturan yang berlaku, baik itu aturan kepegawaian, juga aturan dalam memberikan pelayan kepada masyarakat”.

Senada dengan yang dikatakan Lurah Soreang, Husniati ASN

Kelurahan Mattirodeceng mengatakan :

“Kalau sering melanggar kayaknya tidak pak, karena jelas ada sanksinya dikasi pak. apalagi kan sekarang ada TPP jadi mulai *mi* rajin-rajin sedikit pegawai ke kantor. Biar itu pergi *ji ceklok* pak karena kalau tidak *ceklokki* pasti dipotong TPP *ta*”.

Kesimpulan untuk indikator ini adalah bahwa sudah sebagian besar ASN di lingkup Pemerintah Kecamatan Lau sudah taat dan patuh akan aturan karena salah satu faktornya adalah menghindari sanksi yang bisa merugikan bagi ASN itu sendiri.

NO	PERNYATAAN	Jawaban					Total Skor	Skor Ideal	%
		SS	S	R	TS	STS			
1	Saya bekerja dengan sepenuh hati di organisasi untuk mencapai tujuan organisasi	0	7	10	58	4	178	395	45.0
2	saya menanamkan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0	18	55	6	0	249	395	63.0
3	Saya selalu menunjukkan prestasi kerja yang baik pada pimpinan	0	8	42	29	0	216	395	54.6
4	Saya senang bekerjasama dengan rekan kerja yang ada di instansi karena merasa membantu pekerjaan saya	0	14	47	18	0	233	395	58.9
5	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	0	17	43	19	0	235	395	59.4
6	Saya mematuhi aturan aturan di instansi baik secara lisan maupun tulisan	4	63	10	1	1	309	395	78.2
Nilai rata-rata									59.8

Berdasarkan dari hasil akumulasi skor total didapatkan skor ideal pada variabel kinerja sebesar 59,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di pemerintah Kecamatan Lau dalam kategori rendah.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah uji normalitas kolmogorov yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual terdistribusi normal sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak terdistribusi normal.

Tabel 24
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0660724
	Std. Deviation	1.17765252
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.093
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Sumber : data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 24 uji normalitas, nilai signifikansi dari tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,066, lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedasitas adalah jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedasitas sebaliknya jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedasitas. Asumsi yang baik dalam model regresi adalah jika tidak terjadi heteroskedasitas.

Tabel 25
Uji Heteroskedasitas Data

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
		Error			
(Constant)	.593	.589		1.006	.318
X1	-.023	.042	-.070	-.566	.573
X2	.053	.059	.112	.902	.370

Berdasarkan tabel 25 uji heteroskedasitas, nilai signifikansi dari tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) X1 sebesar 0,573 dan X2 0,370, lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedasitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda, uji untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi atau hubungan yang kuat antar variabel independen atau variable bebas. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan metode *tolerance* atau VIP. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas ada dua cara dengan melihat nilai *tolerance* dan VIP. Jika nilai *tolerance* lebih > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. jika nilai VIP < dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi interkorelasi yang kuat antar variable independen.

Tabel 26
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.192	0.966	.966	8.478	.000		
	Motivasi Kerja	.948	.068	.068	13.924	.000	.846	
	Disiplin Kerja	.110	.096	.098	1.142	.257	.846	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 26 uji multikolinearitas, nilai signifikansi dari tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai *tolerance* X_1 sebesar 0,846 dan X_2 0,846, > dari 0,10 serta nilai VIF X_1 1,182 dan X_2 1,182 < dari 10 Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas.

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 98). Dasar pengambilan keputusan jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variable Y sebaliknya jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y.

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,025;76) = 1,99$$

Tabel 27
Uji t Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.482	.316		1.526	.131
X1	.535	.112	.481	4.792	.000
X2	.199	.095	.211	2.101	.039

a. Dependent Variable: Y
Sumber : data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 27 hasil uji t variable motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melihat output SPSS diketahui nilai signifikansi dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,00 artinya < dari 0,05 dan nilai t hitung 4,792 > dari nilai t tabel. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan maka di simpulkan bahwa ada pengaruh antara variable X₁ motivasi kerja terhadap variable Y kinerja pegawai. Sedangkan nilai signifikansi dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,03 artinya < dari 0,05 dan nilai t hitung 2,101 > dari nilai t tabel. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan maka di simpulkan bahwa ada pengaruh antara variable X₂ disiplin kerja terhadap variable Y kinerja pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.296	.516

Predictors: (Constant), X1

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 30,5% melalui nilai R Square 0,305 dengan tingkat keeratan hubungan sebesar 0,552 atau 55,2%.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.160	.149	.567

Predictors: (Constant), X2

Dari tabel *model summary* untuk variable X2 diatas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 16% melalui nilai R Square 0,160 dengan tingkat keeratan hubungan sebesar 0,400 atau 40%.

2. Uji F (Simultan)

Dasar pengambilan keputusan jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > dari F tabel maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X₁ dan X₂ terhadap variable Y sebaliknya jika nilai sig > 0,05 atau F hitung < dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y.

$$F \text{ tabel} = F (k ; n-k) = F (2 : 77) = 3,12$$

Tabel 29
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.506	1	9.506	36.437	.000 ^b
	Residual	20.089	77	.261		
	Total	29.595	78			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Sumber : data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel 29 di atas, diketahui bahwa koefisien uji F diperoleh sebesar 122,68 dan nilai F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ diketahui 3,12. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu $36,437 > 3,06$, dengan demikian dapat disimpulkan secara bersamaan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

G. Interpretasi Hasil

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan uji parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dari tabel koefisien diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar 0,00 artinya lebih < dari 0,05 dan nilai t hitung 4,792 lebih > dari nilai t tabel 1,99. karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Pemerintah Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Dan hasil yang diperoleh dari nilai R Square dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh

motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 30,5% melalui nilai R Square 0,305 dengan tingkat keeratan hubungan sebesar 0,552 atau 55,2%, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel motivasi kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dalam bekerja seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Pada Pemerintah Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros, motivasi pegawai masih terhitung rendah, hal ini disebabkan sebagian besar pegawai merasa gaji dan insentif belum mampu memenuhi kebutuhan mereka, alasannya bahwa kebutuhan dalam rumah tangga dan keluarganya cukup besar, jika tidak mencari penghasilan tambahan seperti berbisnis, maka sulit bagi mereka memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Dalam hal kesamaan kesempatan promosi jabatan, pegawai juga tidak mendapatkan hak promosi yang sama, cenderung yang memiliki kedekatan dengan atasan yang mendapatkan promosi terlebih dahulu, selain itu fasilitas yang ada pada instansi masih kurang mendukung pekerjaan para pegawai, masih ada beberapa fasilitas yang dibutuhkan pegawai dalam menunjang pekerjaannya namun belum tersedia di kantor – kantor yang berada dalam Pemerintah Kecamatan Lau.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri

Palembang.” Berdasarkan hasil penelitian besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (11,257) > t_{tabel} (1,970). Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%.

Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Larasati (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)” berdasarkan hasil penelitian Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.551. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55.1%.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan uji parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dari tabel koefisien diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar 0,039 artinya lebih < dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,101 lebih > dari nilai t_{tabel} 1,99. karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Pemerintah Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Dan hasil yang diperoleh dari nilai R Square disimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 16% melalui nilai R Square 0,160 dengan tingkat keeratan hubungan sebesar 0,400 atau 40%, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kedisiplinan dalam bekerja seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Pada Pemerintah Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros kedisiplinan pegawai masih kurang, kepatuhan terhadap jam kantor baru sebagian besar dilakukan oleh pegawai, masih terdapat banyak pegawai yang tidak patuh terhadap peraturan jam kantor, hal ini disebabkan karena ada beberapa pegawai yang menganggap bahwa bekerja pada kantor kecamatan itu santai tidak seperti bekerja pada organisasi perangkat daerah seperti dinas/badan/sekretariat, hal ini tentu berkaitan dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, tindakan tersebut membuat beberapa pegawai sepertinya kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mengedepankan ego pribadi dibandingkan dengan kepentingan masyarakat. Urusan pribadinya menjadi hal yang utama dan tugasnya sebagai pelayan publik menjadi hal yang kedua.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syarkani (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar” dari hasil uji diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Koefisien determinasi sebesar 0,565 yang berarti bahwa sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Tuhgana (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang Tahun 2016” dari hasil penelitian ini disimpulkan disiplin kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang kuat. Dimana dengan besaran nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja pegawai memiliki determinasi sebesar 0,617 atau sebesar 61,7%, dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu disiplin kerja.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan uji F antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien uji F diperoleh sebesar 122,68 dan nilai F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ diketahui 3,12. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu $36.437 > 3,06$, dengan

demikian dapat disimpulkan secara bersamaan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Pada Pemerintah Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros, karena motivasi dan disiplin kerja pegawai masih dianggap kurang sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai tidak bekerja dengan sepenuh hati, pegawai bekerja hanya karena membutuhkan laporan untuk mendapatkan TPP, capaian SKP juga dilaporkan dengan kurang jujur karena semua dilaporkan baik padahal dalam kenyataannya ada yang kurang baik. Pegawai juga sulit bekerjasama dengan pegawai yang lain karena merasa memiliki urusan dan tanggung jawab masing – masing, hanya pada hal – hal tertentu saja mereka ingin bekerjasama. Meskipun dalam pelaporan hasil kerja hampir semua mencapai namun pimpinan harus tetap memeriksa dilapangan laporan – laporan tertulis tersebut.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnomo (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)” Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6%

Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Astria (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang” Berdasarkan hasil analisis

menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,684 dan mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai Fhitung sebesar 25,116 dengan signifikan F sebesar 0,000.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 30,5% melalui nilai R Square 0,305 dengan tingkat keeratan hubungan sebesar 0,552 atau 55,2%.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 16% melalui nilai R Square 0,160 dengan tingkat keeratan hubungan sebesar 0,400 atau 40%.
3. Variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh lebih besar terhadap variable kinerja (Y) dengan nilai R Square 0,305 daripada variable disiplin kerja (X2) yang nilai R Squarenya hanya 0,160.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas maka penulis memberikan beberapa saran terkait pada instansi sebagai berikut :

1. Hendaknya instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih menitikberatkan pada motivasi pegawai khususnya dalam hal pemberian insentif kepada pegawai untuk disesuaikan sesuai dengan beban kerja yang ada pada tiap

level jabatan yang diisi sehingga tidak terdapat kesenjangan di tiap level jabatan.

2. Hendaknya pimpinan instansi lebih memperhatikan disiplin kerja pegawai terutama dalam penerapan disiplin dalam proses penyelesaian pekerjaan agar bisa disesuaikan dengan aturan yang ada serta penerapan standar operasional prosedur yang berlaku di instansi.
3. Hendaknya pegawai pada Pemerintah Kecamatan Lau dapat bekerja sepenuh hati dan tidak bekerja hanya untuk menggugurkan kewajiban tanpa didasari dengan sikap dan rasa tanggung jawab dalam bekerja agar tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Donnelly, et.al. 1994. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bandung: Bina Aksara Rupa.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Sofyan. 2016. *Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah*. Medan: Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersey dan Blanchard. 1993. *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resource*. New Jersey: Englewood Cliffs Prentice Hall Inc.
- Ilyas. 2012. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.

- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit BFEE UGM.
- Jusmaliani. 2014. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Kerja* Cetakan Ketiga. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner dan Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang dan Marihot. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya
- Moenir, 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Mohyi, Achmad. 1999. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rois Arifin dan Helmi Muhammad. 2016. *Pengantar Manajemen*. Malang: Empat dua.
- Salam, A. 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrodiningrat, Soebagio. 2000. *Kapita Selekta, Manajemen & Kepemimpinan*. Jakarta: Ind-Hill.
- Sinungan. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins. 2001. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J. 1992. *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations "Perilaku Organisasi"*. (M. Toha, Trans.) Jakarta: Universitas Terbuka.
- Triguno. 1997. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Golden Terayon Press.
- Triton, BP. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yani, A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal :

- Astria. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Jurnal Mandiri. (Online), Vol. 2, No.1.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Jurnal Psikologi Islam, Universitas Islam Raden Fatah. (Online), Vol 1, No. 2.
- Purnomo, C, A, H. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya. Vol 48, No. 1.
- Larasati, Sindi. 2014 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen dan Organisasi, Institut Pertanian Bogor. Vol. 5, No. 3.
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. STIE Panca Setia. Vol, 3, No. 3.
- Tuhgana. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang Tahun 2016. Jurnal penelitian. Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif, UBP Karawang. Vol. 1, No. 2.
- Wahyuningrum. 2008. Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha, Universitas Warmadewa. Vol. 3, No. 2.
- Wibiasuri, Anggalia. 2014. Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SMPN 5 Bandar Lampung). Bandar Lampung. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Semarang. Vol. 24, No. 1.

Sumber Lain :

Fitri, H. W. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tingkat Gaji Guru SMA Negeri di Kabupaten Purworejo, Tesis, Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.

Renata, V. 2009. Pengaruh Desain pekerjaan terhadap gairah kerja karyawan divisi IIA (Inalum Internal Auditor) pada PT Inalum., Skripsi, Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.

LAMPIRAN

Master Tabel Karakteristik Responden

inisial	JK	GOL	USIA	PEND
3C	1	3	3	3
4C	1	3	2	5
5C	1	3	2	5
6C	2	3	2	5
7C	2	3	3	5
8C	2	3	1	5
9C	1	3	2	5
10C	2	3	2	5
11C	2	3	3	5
12C	2	3	2	5
13C	2	3	2	5
14C	2	3	2	5
15C	2	3	1	5
16C	2	3	1	5
17C	1	3	3	5
18C	1	3	2	5
19C	1	3	3	5
20C	2	3	2	5
21C	1	3	2	3
22C	1	3	1	5
23C	1	2	2	3
24C	2	2	1	3
25C	2	2	2	3
26C	1	2	3	2
27C	2	2	1	3
28C	1	2	1	5
1S	1	4	2	6
2S	1	3	2	5
3S	1	3	1	5
4S	1	3	3	5
5S	2	3	3	3
6S	2	2	1	3
7S	1	2	2	3
8S	2	2	3	3
9S	1	2	3	3
10S	1	2	1	3
11S	1	2	2	3
12S	1	2	2	3

13S	2	2	2	3
14S	2	2	1	3
1B	1	4	3	6
2B	2	3	3	5
3B	1	3	3	6
4B	1	3	2	5
5B	2	3	2	5
6B	1	3	2	5
7B	1	3	3	5
8B	1	3	3	5
9B	2	3	1	5
10B	1	3	2	5
11B	2	3	3	5
12B	1	2	1	3
13B	1	2	1	3
14B	2	2	3	3
1A	1	3	3	5
2A	2	3	3	5
3A	1	3	3	5
4A	2	3	3	5
5A	2	3	3	5
6A	2	3	3	5
7A	2	2	2	3
8A	2	2	1	3
9A	2	2	1	3
10A	1	2	3	3
11A	1	2	3	3
12A	1	2	3	3
13A	1	2	1	3
14A	2	1	3	1
1M	1	3	3	5
2M	1	3	2	5
3M	1	3	2	5
4M	1	3	3	5
5M	1	3	2	5
6M	1	2	3	3
7M	2	2	2	4
8M	2	2	1	3
9M	2	2	2	3
10M	1	2	3	3
11M	2	2	3	3

LAMPIRAN

Master Tabel Motivasi dan Disiplin Kerja

M1	M2	M3	M4	JUMLAH	D1	D2	D3	JUMLAH
2	3	4	2	11	4	2	4	10
3	4	4	3	14	4	4	4	12
3	3	4	3	13	4	4	4	12
3	3	4	3	13	4	4	4	12
3	2	3	2	10	3	3	3	9
2	2	3	2	9	3	2	3	8
2	2	3	2	9	3	2	3	8
3	2	1	2	8	3	3	3	9
2	1	2	4	9	3	2	3	8
3	2	2	2	9	3	3	3	9
2	2	1	2	7	3	2	3	8
2	2	1	2	7	3	2	3	8
2	2	2	2	8	3	2	3	8
2	2	3	2	9	3	2	3	8
5	1	2	2	10	2	2	3	7
2	1	2	2	7	3	2	3	8
2	2	1	2	7	3	2	3	8
2	2	2	2	8	3	3	3	9
1	1	1	5	8	2	2	2	6
2	2	1	2	7	3	2	3	8
2	1	2	2	7	3	2	3	8
2	2	2	2	8	3	3	3	9
2	2	3	2	9	3	2	3	8
2	2	2	2	8	2	3	3	8
2	2	2	3	9	3	3	4	10
2	2	2	2	8	3	2	3	8
3	4	4	3	14	4	3	4	11
3	3	4	3	13	3	3	4	10
2	2	1	2	7	3	3	3	9
2	2	3	2	9	3	3	3	9
2	2	3	1	8	3	3	3	9
2	3	3	2	10	3	3	3	9
2	1	2	2	7	3	2	3	8
1	2	2	2	7	3	3	3	9
2	2	3	2	9	4	3	3	10
2	2	2	2	8	3	3	3	9
2	2	2	2	8	2	3	3	8
2	2	3	2	9	3	2	3	8

2	2	2	2	8	3	3	3	9
2	2	3	2	9	2	3	3	8
3	4	4	3	14	3	3	4	10
3	4	4	4	15	4	4	4	12
2	2	4	2	10	4	4	4	12
2	2	3	2	9	3	2	3	8
2	2	3	2	9	3	3	3	9
2	2	1	2	7	3	2	2	7
2	2	2	2	8	3	3	4	10
2	2	3	2	9	3	3	3	9
2	2	2	2	8	3	2	3	8
2	3	3	2	10	3	2	3	8
2	2	2	2	8	3	2	3	8
2	1	2	2	7	3	2	2	7
2	2	2	2	8	3	2	2	7
2	1	2	2	7	3	3	3	9
2	4	4	3	13	4	3	4	11
3	4	4	2	13	4	3	4	11
2	2	3	2	9	3	2	3	8
3	2	3	2	10	3	2	3	8
2	2	3	2	9	3	2	3	8
2	2	3	1	8	3	2	3	8
2	2	2	2	8	3	2	3	8
2	2	2	2	8	3	3	3	9
4	2	3	2	11	4	3	3	10
2	2	2	2	8	3	2	3	8
2	2	2	2	8	2	2	3	7
2	1	2	2	7	3	2	3	8
2	1	2	2	7	3	2	3	8
2	2	2	2	8	2	2	3	7
3	4	4	4	15	4	4	4	12
3	4	4	3	14	4	4	4	12
2	2	3	3	10	3	3	3	9
2	2	3	2	9	3	2	3	8
3	2	1	2	8	3	3	3	9
2	2	3	2	9	3	2	3	8
3	2	2	2	9	2	3	4	9
2	2	3	2	9	3	3	3	9
2	2	2	2	8	3	2	3	8
2	3	3	2	10	3	2	3	8
2	2	2	2	8	3	2	3	8

LAMPIRAN

Master Tabel Kinerja Pegawai

K1	K2	K3	K4	K5	K6	JUMLAH
4	4	4	2	4	2	20
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
2	4	3	3	3	3	18
2	4	3	3	3	3	18
2	3	3	2	3	3	16
2	3	3	3	2	3	16
2	3	3	3	4	3	18
2	3	3	2	3	4	17
2	3	2	4	3	4	18
2	3	3	4	2	4	18
2	4	3	2	3	4	18
2	3	3	2	3	4	17
2	3	2	3	3	3	16
1	2	2	3	3	4	15
2	3	3	3	3	3	17
2	3	2	3	2	4	16
1	2	3	3	2	3	14
2	3	2	3	2	4	16
2	3	3	3	2	4	17
2	3	3	4	3	4	19
2	3	3	4	3	4	19
2	3	3	2	3	4	17
2	3	3	3	3	4	18
2	3	3	3	2	4	17
3	4	3	2	4	4	20
3	4	3	3	4	1	18
2	3	3	2	2	4	16
2	3	3	3	3	4	18
2	3	2	3	2	4	16
3	3	3	2	3	4	18
2	3	2	3	2	4	16
2	3	2	3	2	4	16
2	3	3	2	3	5	18
3	3	2	3	2	4	17
2	3	2	3	2	4	16
2	2	2	3	3	4	16

2	3	2	3	3	4	17
2	3	2	3	3	4	17
3	4	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	4	4	22
2	3	3	2	4	4	18
2	3	2	3	3	4	17
1	3	2	2	2	3	13
2	3	3	3	3	4	18
2	3	3	3	3	4	18
2	3	2	3	3	4	17
2	3	2	3	4	4	18
2	3	3	3	3	4	18
1	2	2	3	3	4	15
2	2	3	3	2	4	16
2	3	3	3	3	4	18
4	4	4	3	4	4	23
3	4	3	4	4	4	22
2	4	3	3	3	4	19
2	3	3	4	3	3	18
2	3	2	3	3	4	17
3	3	3	2	3	5	19
2	3	2	3	2	4	16
2	3	2	3	2	4	16
2	3	3	2	3	5	18
3	4	2	3	2	4	18
2	3	2	3	2	4	16
2	2	2	3	3	4	16
2	3	2	3	3	4	17
2	3	2	3	3	4	17
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
2	3	3	2	3	4	17
2	3	3	2	3	4	17
2	3	3	3	3	4	18
2	3	2	2	3	4	16
2	3	3	2	3	4	17
2	3	3	3	3	4	18
2	3	2	3	3	4	17
2	3	2	3	4	4	18
2	3	3	3	3	4	18

LAMPIRAN

Output SPSS Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	43	54.4	54.4	54.4
Perempuan	36	45.6	45.6	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Golongan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Golongan I	1	1.3	1.3	1.3
Golongan II	31	39.2	39.2	40.5
Golongan III	45	57.0	57.0	97.5
Golongan IV	2	2.5	2.5	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30 - 40 Tahun	18	22.8	22.8	22.8
41 - 50 Tahun	29	36.7	36.7	59.5
51 - 60 Tahun	32	40.5	40.5	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	1	1.3	1.3	1.3
SMP	1	1.3	1.3	2.5
SMA	31	39.2	39.2	41.8
Diploma	1	1.3	1.3	43.0
S1	42	53.2	53.2	96.2
S2	3	3.8	3.8	100.0
Total	79	100.0	100.0	

LAMPIRAN

Output SPSS Analisis Deskriptif

Variabel Motivasi Kerja

Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan hidup saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	59	74.7	74.7	77.2
Ragu – Ragu	16	20.3	20.3	97.5
Setuju	1	1.3	1.3	98.7
Sangat Setuju	1	1.3	1.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Insentif yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	10	12.7	12.7	12.7
Tidak Setuju	54	68.4	68.4	81.0
Ragu – Ragu	7	8.9	8.9	89.9
Setuju	8	10.1	10.1	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	9	11.4	11.4	11.4
Tidak Setuju	32	40.5	40.5	51.9
Ragu - Ragu	25	31.6	31.6	83.5
Setuju	13	16.5	16.5	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Fasilitas yang tersedia pada organisasi menunjang proses kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	63	79.7	79.7	82.3
Ragu – Ragu	10	12.7	12.7	94.9
Setuju	3	3.8	3.8	98.7
Sangat Setuju	1	1.3	1.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

LAMPIRAN

Output SPSS Analisis Deskriptif

Variabel Disiplin Kerja

Saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu sesuai aturan instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	10.1
	Ragu - Ragu	19	68.3	68.3	83.5
	Setuju	54	24,0	24,0	100.0
	Sangat Setuju	3	3,8	3,8	
	Total	79	100.0	100.0	

Saya menerapkan disiplin yang tinggi dalam proses pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	40	50.6	50.6	50.6
	Ragu - Ragu	32	40.5	40.5	91.1
	Setuju	7	8.9	8.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Saya menanamkan rasa tanggungjawab pada setiap proses pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,2	1,2	5.1
	Ragu - Ragu	39	49,3	49,3	79.7
	Setuju	38	48,1	48,1	100.0
	Sangat Setuju	1	1,2	1,2	
	Total	79	100.0	100.0	

LAMPIRAN

Output SPSS Analisis Deskriptif

Variabel Kinerja Pegawai

Saya bekerja dengan sepenuh hati di organisasi untuk mencapai tujuan organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	5.1	5.1	5.1
Tidak Setuju	59	74.7	74.7	79.7
Ragu - Ragu	9	11.4	11.4	91.1
Setuju	7	8.9	8.9	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Saya menanamkan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	7.6	7.6	7.6
Ragu - Ragu	55	69.6	69.6	77.2
Setuju	18	22.8	22.8	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Saya selalu menunjukkan prestasi kerja yang baik pada pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	29	36.7	36.7	36.7
Ragu - Ragu	42	53.2	53.2	89.9
Setuju	8	10.1	10.1	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Saya bersedia bekerjasama dengan rekan kerja yang ada di organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	22.8	22.8	22.8
Ragu - Ragu	47	59.5	59.5	82.3
Setuju	14	17.7	17.7	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maRRimal.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	19	24.1	24.1	24.1
Ragu - Ragu	43	54.4	54.4	78.5
Setuju	17	21.5	21.5	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Saya selalu taat terhadap aturan aturan di organisasi baik secara lisan maupun tulisan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
Ragu - Ragu	10	12.7	12.7	13.9
Setuju	63	79.7	79.7	93.7
Sangat Setuju	5	6.3	6.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

LAMPIRAN

Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		P_1	P_2	P_3	P_4	Total_Skor
P_1	Pearson Correlation	1	.668**	.475**	.279*	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.013	.000
	N	79	79	79	79	79
P_2	Pearson Correlation	.668**	1	.679**	.356**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	79	79	79	79	79
P_3	Pearson Correlation	.475**	.679**	1	.254*	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.024	.000
	N	79	79	79	79	79
P_4	Pearson Correlation	.279*	.356**	.254*	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.024		.000
	N	79	79	79	79	79
Total_Skor	Pearson Correlation	.746**	.892**	.837**	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	4

LAMPIRAN

Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Disiplin Kerja

Correlations

		P_1	P_2	P_3	Total_Skor
P_1	Pearson Correlation	1	.461**	.528**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	79	79	79	79
P_2	Pearson Correlation	.461**	1	.611**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	79	79	79	79
P_3	Pearson Correlation	.528**	.611**	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	79	79	79	79
Total_Skor	Pearson Correlation	.781**	.864**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	3

LAMPIRAN

Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Kinerja Pegawai

		Correlations						
		P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	Total_Skor
P_1	Pearson Correlation	1	.708**	.593**	.339**	.538**	.142	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.211	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
P_2	Pearson Correlation	.708**	1	.538**	.276*	.507**	.003	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.014	.000	.978	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
P_3	Pearson Correlation	.593**	.538**	1	.162	.520**	-.036	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.154	.000	.754	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
P_4	Pearson Correlation	.339**	.276*	.162	1	.260*	.071	.548**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.154		.021	.537	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
P_5	Pearson Correlation	.538**	.507**	.520**	.260*	1	.071	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.021		.535	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
P_6	Pearson Correlation	.142	.003	-.036	.071	.071	1	.268*
	Sig. (2-tailed)	.211	.978	.754	.537	.535		.017
	N	79	79	79	79	79	79	79
Total_Skor	Pearson Correlation	.854**	.769**	.721**	.548**	.755**	.268*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.017	
	N	79	79	79	79	79	79	79

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	6

LAMPIRAN

Output SPSS Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0660724
	Std. Deviation	1.17765252
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.102
	Negative	-.093
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.593	.589		1.006	.318
	X1	-.023	.042	-.070	-.566	.573
	X2	.053	.059	.112	.902	.370

a. Dependent Variable: RES2

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.192	0.966	.966	8.478	.000		
	Motivasi Kerja	.948	.068	.068	13.924	.000	.846	1.182
	Disiplin Kerja	.110	.096	.098	1.142	.257	.846	1.182

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN

Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda

Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.482	.316		1.526	.131
X1	.535	.112	.481	4.792	.000
X2	.199	.095	.211	2.101	.039

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.296	.516

Predictors: (Constant), X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.160	.149	.567

Predictors: (Constant), X2

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.506	1	9.506	36.437	.000 ^b
	Residual	20.089	77	.261		
	Total	29.595	78			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

SKPD :

KEC LAU

Absensi Bulan

November 2020



No	iNISIAL	Keterangan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TTL	
1	RM	Keterangan	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	TL	H	L	L	H		14330	
2	ARDANSYAH, S.Pd	Keterangan	L	H	TK	S	H	H	L	L	H	H	H	H	TK	L	L	H	TK	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		00.00
3	ASNAWI, ST	Keterangan	L	H-	TK	H-	H-	TK	L	L	H-	TK	H-	TK	H-	L	L	H-	TK	TK	TK	TK	TK	L	L	TK	TK	TK	TK	TK	L	L	H-		00.00
4	HJ. SURIANA, S.Sos	Keterangan	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H-	L	L	H	H	H-	H	H	L	L	H	H	H	H	H	H	L	L	H-		00.00
5	ANDI ICHSAN	Keterangan	L	H	TL	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	TL	H-	H	H-	L	L	H	H	H	TL	H	L	L	TL		00.00
6	H. BAKHTAR	Keterangan	L	H	H-	H-	H-	H	L	L	H-	H	H-	H	H	L	L	H	H	H-	H	H	L	L	H	H	H	H	H	H	L	L	H		00.00
7	H.A. IKHWAN NAJAMUDDIN	Keterangan	L	H-	TK	I	TK	TK	L	L	I	TK	TK	TK	TK	L	L	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C		00.00
8	SALFIAWATI, SE	Keterangan	L	H	TL	H	H	TL	L	L	H	H	H	H	H-	L	L	H-	H	H	TL	H-	L	L	H	H-	H-	TL	H-	L	L	TL		00.00	
9	SYARIFAH HUSNATI, SE	Keterangan	L	S	S	S	I	I	L	L	S	H-	H-	H-	H	L	L	H-	H-	H-	H-	TK	L	L	S	S	H-	H-	H	L	L	H-		00.00	
10	HJ. FITRIYAH HS, SH	Keterangan	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	TL	H	H	L	L	H	H	TL	H-	TL	H-	L	L	H	H	H	H-	H	L	L	H		00.00
11	ROSALINA, S.Sos	Keterangan	L	H	H-	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	H-	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H		00.00
12	AMINAH, S.Sos	Keterangan	L	H	TL	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	H	L	L	H-	H	H-	H	H	L	L	H		00.00
13	HASNI, S.Sos	Keterangan	L	H	TL	H	H	H	L	L	H-	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H		00.00
14	KURNIA, S.Sos	Keterangan	L	H	H-	H	H-	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H		00.00
15	HJ. NURAEINI, S.Sos	Keterangan	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H-	H	L	L	H	H	H	H	H	H	L	L	H		00.00
16	DJUMRADI, SE	Keterangan	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H-	L	L	H	H	H	H	H	H	L	L	H	H-	H	H	H	L	L	H		00.00
17	Drs.ANDI MUHAMMAD ASDAR	Keterangan	L	H	H-	H-	H-	H-	L	L	H	H	H-	H-	H-	L	L	H	H	H-	H-	H-	H-	L	L	H	H-	H-	H	H-	L	L	H		00.00
18	RASDIANI, SE	Keterangan	L	H	TL	H	H	H	L	L	H	H	H	I	H	L	L	H	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	S		00.00
19	MUH. SAID H	Keterangan	L	H	H	S	S	S	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	H-	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H		00.00
20	ABDULLAH R	Keterangan	L	H	H-	TL	H	H	L	L	H	H	H	H	TL	L	L	H	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H-	H	H	L	L	H		00.00
21	WARNI	Keterangan	L	H	H	H	H	H-	L	L	H	H	H	I	H-	L	L	H	H	H	H	H	H-	L	L	H	H	H	H	H-	L	L	H		00.00
22	ARIFIN	Keterangan	L	H	H-	H	H	H-	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H		00.00
23	NILAWATI	Keterangan	L	H	H-	H	H	H-	L	L	H	H	H	H	H-	L	L	H	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H		00.00
24	MUHAMMAD NASIR	Keterangan	L	S	H-	H-	H	TL	L	L	H	H	H	I	H-	L	L	H	H	H	TL	TK	L	L	H	H	H	TL	H-	L	L	TL		00.00	
25	SARLINA, S.Sos	Keterangan	L	H	TL	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	TL	H	L	L	H	H	H	TL	H	L	L	H		00.00	
26	MARJANG, S.SOS	Keterangan	L	H	H-	H	H	H-	L	L	H	H	H-	H-	H	L	L	H	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H-	H-	L	L	H-		00.00	
27	SITTIAMINAH	Keterangan	L	H	H-	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H		00.00

Keterangan :

TK (tanpa keterangan) : 25

S (Sakit) : 25

H- (Terlambat) : 95

TL (Tugas Luar) : 25

Absensi Bulan Desember 2020

No	Nama Lengkap	Keterangan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TTL	
1	RUSMAN MULYANA, S.Sos	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	TL	H	H	L	L	TL	TL	TL	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
2	ARDIANSYAH, S.Pd	Keterangan	S	S	S	S	L	L	S	S	L	S	S	L	L	S	S	S	S	S	L	L	H	TK	TK	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
3	ASNAWI, ST	Keterangan	TK	H	TK	TK	L	L	H	H	L	H	H	L	L	TK	TK	H	H	TK	L	L	H	H	TK	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
4	HJ. SURIANA, S.Sos	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	S	S	S	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
5	ANDI ICHSAN	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	TL	TL	TL	L	L	L	L	H	TK	H	L	00:00	
6	H. BAKHTIAR	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
7	H.A. IKHWAN NAJAMUDDIN	Keterangan	C	C	C	C	L	L	C	C	L	C	TK	L	L		TK	TK	TK	TK	L	L	TK	TK	TK	L	L	L	L	TK	TK	TK	L	00:00	
8	SALFIAWATI, SE	Keterangan	TL	H	TL	TL	L	L	TL	H	L	H	H	L	L	H	H	TL	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
9	SYARFAH HUSNATI, SE	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	I	I	L	L	H	H	H	L	L	L	L	S	S	S	L	00:00	
10	HJ. FITRIANY HS, SH	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00
11	ROSALINA, S.Sos	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
12	AMINAH, S.Sos	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
13	HASNI, S.Sos	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
14	KURNIA, S.Sos	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	H	TK	L	00:00	
15	HJ. NURAEINI, S.Sos	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
16	DJUMRADI, SE	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	I	I	L	00:00	
17	Drs.ANDI MUHAMMAD ASDAR	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	TK	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
18	RASDIANI, SE	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	I	I	L	L	S	H	H	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
19	MUH. SADI H	Keterangan	H	H	H	H	L	L	S	S	L	S	TK	L	L	S	S	S	H	H	L	L	TK	H	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
20	ABDULLAH R	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
21	WARNI	Keterangan	H	H	H	TL	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	TL	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
22	ARIFIN	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
23	NILAWATI	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
24	MUHAMMAD NASIR	Keterangan	TL	H	TL	H	L	L	TL	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
25	SARLINA, S.Sos	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
26	MARJANG, S.SOS	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	
27	SITTIAMINAH	Keterangan	H	H	H	H	L	L	H	H	L	H	H	L	L	H	H	H	H	H	L	L	H	H	H	L	L	L	L	H	H	H	L	00:00	

Sumber : Data Absensi Elektronik dari Dinas Kominfo Kab. Maros

Keterangan :

TK (tanpa keterangan) : 25

S (Sakit) : 26

I (Izin) : 6

H- (Terlambat) : 151

TL (Tugas Luar) : 17

LAMPIRAN DOKUMENTASI PENELITIAN



Wawancara bersama Camat Lau



Wawancara bersama Lurah Soreang



Penyebaran Kuisisioner





INSTRUMEN
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PEMERINTAH KECAMATAN LAU
KABUPATEN MAROS

A. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik- baiknya serta dibandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja Bapak/Ibu/ saudara yang sebenarnya.
2. Setiap pernyataan diikuti oleh lima (5) pilihan jawaban, Bapak/Ibu/ Saudara cukup memilih salah satu dari lima (5) jawaban yang tersedia, dengan ketentuan sebagai berikut:

STS	=Sangat Tidak Setuju	S	= Setuju
TS	= Tidak setuju	SS	= Sangat Setuju
RR	= Ragu – Ragu		

3. Cara menjawabnya adalah dengan memberi tanda ceklis pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan yang sesuai dengan kondisi Bapak/ Ibu/ Saudara alami.
4. Terdapat Tiga (3) variable yang diteliti, yaitu :
 - a. Motivasi Kerja
 - b. Disiplin Kerja
 - c. Kinerja Pegawai
5. Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pernyataan telah terjawab, oleh karena itu Bapak/Ibu/Saudara saat mengembalikan kuesioner ini, apakah semua pertanyaan sudah terjawab **Jangan sampai ada yang terlewati.**

B. Daftar Pertanyaan

a. Motivasi Kerja

No.	Indikator yang Dinilai	Penilaian				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan hidup saya					
2	Insentif yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan saya					
3	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan					
4	Fasilitas yang tersedia pada organisasi menunjang proses kerja					

b. Disiplin Kerja

No.	Indikator yang Dinilai	Penilaian				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu sesuai aturan instansi					
2	Saya menerapkan disiplin yang tinggi dalam proses pekerjaan saya					
3	Saya menanamkan rasa tanggungjawab pada setiap proses pekerjaan saya					

c. Kinerja

No.	Indikator yang Dinilai	Penilaian				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Saya bekerja dengan sepenuh hati di organisasi untuk mencapai tujuan organisasi					
2	Saya menanamkan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
3	Saya selalu menunjukkan prestasi kerja yang baik pada pimpinan					
4	Saya bersedia bekerjasama dengan rekan kerja yang ada di organisasi					
5	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maRRimal.					
6	Saya selalu taat terhadap aturan aturan di organisasi baik secara lisan maupun tulisan					

Maros.....2020

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Imam Wahyudin, S.STP
Tempat/Tanggal Lahir : Maros / 24 November 1989
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : Komp. ABC Blok D12 Maros
Email : wahyuaminullah11@gmail.com
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
Agama : Islam
Pasangan : Vivin Novriyana Bhakti, S.STP
Anak : Andi Muhammad Rafli Pradipta



LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

- SD Inpres Negeri 60 Tumalia lulus tahun 2001
- SLTP Negeri 2 Maros lulus tahun 2004
- SMA Negeri 2 Maros lulus tahun 2007
- Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) lulus tahun 2012