

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BAGIAN PENGENDALIAN
KETERTIBAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA SAMARINDA**

S K R I P S I



**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Sarjana Ekonomi**

Oleh:

AGUS DWI JAYANTO
NIM. 17111024310744

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2017**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PENGENDALIAN KETERTIBAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA SAMARINDA

Oleh:

AGUS DWIJAYANTO
NIM. 17111024310744

Diterima dan disetujui
Pada Tanggal 23 Oktober 2017

Pembimbing I,

Dr. M. KISWANTO, S.E., M.Si
NIP. 19610705 199003 1001

Dekan Fakultas Sosial Humaniora

Prof. Dr. H. M. Wahyuddin, M.S
NIDN. 0604075802

Pembimbing II

H. SUNARSO, S.E., M.M
NBM. 967 815

Ketua Program Studi Manajemen

Ihwan Susila, S.E., M.Si., Phd
NIDN. 0620107201

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PENGENDALIAN KETERTIBAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA SAMARINDA

Yang disiapkan dan disusun oleh :

AGUS DWIJAYANTO
NIM. 17111024310744

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/tanggal, 31/10/2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Universitas Muhamamadiyah Kalimantan Timur.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua	: Dr. M. KISWANTO, S.E., M.Si	_____
Sekretaris	: H. SUNARSO, S.E., M.M	_____
Penguji I	: LUTFI RIZALI NOOR, SE., M.Si	_____
Penguji II	: MURSIDAH NURFADILLAH, SE., M.M	_____

Dekan Fakultas Sosial Humaniora

Ketua Program Studi Manajemen

Prof. Dr. H. M. Wahyuddin, M.S
NIDN. 0604075802

Ihwan Susila, S.E., M.Si., Phd
NIDN. 0620107201

RINGKASAN

Agus Dwi Jayanto. *pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian pengendalian ketertiban Dinas Perhubungan Kota Samarinda*, program study manajemen sumber daya manusia, tahun 2017. Penelitian ini dibimbing oleh bapak Dr. Kiswanto, SE. M.Si sebagai pembimbing pertama dan Bapak H. Sunarso, SE. MM sebagai pembimbing kedua.

Latar belakang penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian pengendalian ketertiban Dinas Perhubungan Kota Samarinda agar mengetahui seberapa penting variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja seorang pegawai pada sebuah organisasi khususnya dalam bidang pelayanan.

penelitian ini menggunakan 55 orang pegawai bagian pengendalian ketertiban Dinas Perhubungan Kota Samarinda sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan analisa regresi, untuk menguji pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian pengendalian ketertiban Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil pengujian melalui aplikasi SPSS versi 20,0 maka diperoleh penelitian dengan nilai persamaan regresinya adalah $Y=6,893+0,264+X_1+0,400X_2$ sebagai berikut :

Variabel Motivasi(X_1) diperoleh nilai beta sebesar 0,264 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,270, dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar (dari tabel t, df: 2,55), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,270 > 1,675$), pengujian hipotesisnya adalah H_a ditolak dan H_o diterima.

Variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai beta sebesar 0,400 dan nilai t_{hitung} sebesar 7,545 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 7,545 (dari tabel t, df: 2,55), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,545 > 1,675$). Pengujian hipotesisnya adalah H_o ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan

kinerja organisasi. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi, biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah atau gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan atau norma yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikan apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut biasa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.

Disiplin kerja juga diterapkan dalam rangka untuk mendidik, membimbing dan membina pegawai agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam organisasi.

Kewajiban pegawai dalam organisasi adalah mengatur jalannya operasional sesuai dengan kebijaksanaan yang menyangkut dengan disiplin kerja dan berusaha semaksimal mungkin menegakan dan memelihara disiplin kerja dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu agar kelangsungan suatu organisasi terjaga dan kinerja pegawai mencapai target yang diharapkan, para pegawai perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja yang terus menerus dilakukan manajemen agar para tenaga kerja termotivasi melakukan tindakan disiplin bukan karena adanya sanksi tetapi terdorong oleh kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri.

Namun masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga

membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Demikian pula di instansi Dinas Perhubungan Kota Samarinda menyadari bahwa fungsi dari sumber daya manusia itu sendiri sangatlah penting dikarenakan instansi tersebut bergerak dibidang pelayanan jasa masyarakat yang memberikan kontribusi terhadap masyarakat, dengan memiliki SDM yang layak setiap pegawai akan memiliki integritas yang baik serta skill yang dapat langsung diaplikasikan dalam bidangnya masing - masing.

Motivasi dan disiplin kerja pegawai khususnya pada bagian Pengendalian dan Ketertiban (DALTIB) Dinas Perhubungan Kota Samarinda dilakukan untuk mendidik, membimbing dan membina pegawai agar dapat bekerja secara efisien, efektif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai bagian Pengendalian dan Ketertiban (DALTIB) Kota Samarinda, Motivasi dan Disiplin Kerja dilakukan oleh atasan kepada bawahan diantaranya dengan cara pemantauan secara regular, evaluasi terhadap laporan pekerjaan yang diselesaikan, melakukan penilaian terhadap hasil kerja pegawai dan senantiasa mendorong semangat bawahan agar lebih giat dalam pekerjaannya.

Dinas Perhubungan Kota Samarinda merupakan salah satu instansi pemerintah atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bergerak di bidang pelayanan jasa masyarakat. Ruang lingkup instansi tersebut mencakup pelayanan jasa keselamatan, jasa transportasi udara, darat dan sungai seluruh wilayah kota Samarinda yang kemudian akan memberikan kenyamanan pada masyarakat kota Samarinda. Untuk memberikan pelayanan yang maksimal diperlukan pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, mulai dari staf sampai pejabat structural maupun fungsional di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Disamping itu motivasi juga diperlukan dalam rangka bekerja secara efisien, efektif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Demikian juga dengan pegawai pada bagian Pengendalian dan Ketertiban (DALTIB) yang menjadi salah satu ujung tombak pelayanan diharuskan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan diatas, penulis tertarik untuk menelusuri lebih lanjut dan melihat keterkaitan factor - factor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil, khususnya pada pegawai bagian Pengendalian dan Ketertiban (DALTIB) Dinas Perhubungan Kota Samarinda dengan memilih judul : “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pengendalian dan Ketertiban (DALTIB) Dinas Perhubungan Kota Samarinda”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada bagian Pengendalian dan Ketertiban (DALTIB) Dinas Perhubungan Kota Samarinda ?
2. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada bagian Pengendalian dan Ketertiban (DALTIB) Dinas Perhubungan Kota Samarinda ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial atau simultan terhadap kinerja pegawai pada bagian Pengendalian dan Ketertiban (DALTIB) Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk instansi Dinas Perhubungan Kota Samarinda tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Untuk dijadikan bahan evaluasi dan pemikiran selanjutnya terutama yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Pengendalian dan Ketertiban (DALTIB) Dinas Perhubungan Kota Samarinda.
3. Sebagai bahan informasi untuk para peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian sejenis.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika Penelitian terdiri dari tiga (3) bagian yaitu bagian Pendahuluan, bagian Isi dan bagian Akhir atau Penutup.

1. Bagian pendahuluan terdiri dari :

Halaman Judul Penelitian, Persetujuan Pembimbing, Halaman Pengesahan, abstrak, Motto dan Persembahan, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Tabel serta Daftar Lampiran.

2. Bagian isi terdiri atas lima (5) bab yaitu :

BAB I Pendahuluan, Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematikan penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Hipotesis, menguraikan teori – teori yang dijadikan landasan dalam penelitian ini dan nantinya akan dijadikan acuan dan pedoman didalam melakukan penelitian. Dalam bagian ini penulis membahas mengenai pengertian disiplin kerja,

motivasi kerja dan kinerja kerja serta factor - factor yang mempengaruhi ketiga variable tersebut. Bagian ini pula membahas tentang kerangka berpikir serta hipotesis dari penelitian ini.

BAB III Metodologi Penelitian, Bab ini membahas definisi operasional, jangkauan penelitian, rincian data yang diperlukan, teknik pengumpulan data, metode pengambilan sampel dan alat analisis.

BAB IV Hasil Penelitian, bab yang memuat tentang gambaran umum dari instansi, struktur organisasi dan variabel penelitian.

BAB V Analisis dan Pembahasan, bab ini berisikan hasil analisis, pembahasan dan tabel distribusi dari hasil analisis data yang telah diuji kebenaran hipotesisnya.

BAB VI Kesimpulan dan Saran, bab ini berisi kesimpulan atas hasil penelitian dan pembahasan serta saran yang berisikan perbaikan atau masukan-masukan untuk perbaikan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Bagian akhir skripsi terdiri dari :
 - a. **Daftar Pustaka**, yaitu daftar buku - buku yang digunakan sebagai sumber didalam menyelesaikan penelitian ini
 - b. **Lampiran**, yaitu kelengkapan skripsi untuk memperjelas data yang dibutuhkan dan juga dalam perhitungan analisis data.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Dari sini dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi.

Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, Hasibuan (2013) mengatakan manajemen sumber daya manusia mengatur dan menerapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah berikut :

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement dan job evaluation.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa mendatang.

- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

Berikut adalah pengertian manajemen sumber daya manusia yaitu :

Dalam bukunya Hasibuan (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Dalam bukunya Sedarmayanti (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem

formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi”.

Selanjutnya Sedarmayanti (2013) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah “Kebijakan dan praktek menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Dalam bukunya T. Hani Handoko (2012) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Flippo oleh T. Handoko (2012) dalam bukunya Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Anwar Prabu (2011) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian,

pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Anwar Prabu (2011) didalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Perusahaan menjelaskan bahwa terdapat enam (6) fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia”, yaitu sebagai berikut ini :

- 1) Pengadaan tenaga kerja terdiri dari
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja
- 2) Pengembangan tenaga kerja mencakup
 - a. Pendidikan dan pelatihan
 - b. Pengembangan (karier)
 - c. Penilaian prestasi kerja
- 3) Pemberian balas jasa mencakup
 - a. Balas jasa langsung (gaji, upah dan insentif)
 - b. Balas jasa tak langsung (keuntungan dan pelayanan)
- 4) Integrasi mencakup :
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Displin kerja

- e. Partisipasi kerja
- 5) Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
- a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
- 6) Pemisahan tenaga kerja mencakup :
- a. Pemberhentian karyawan

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia atau lebih kita kenal dengan sebutan manajemen personalia adalah merupakan suatu pengukuran terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi kegiatan dalam mencapai tujuan.

B. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan - kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Maka

pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Wibowo (2007) Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja atau kriteria kinerja adalah berbagai elemen dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Dengan mengetahui dimensi-dimensi kinerja dari suatu pekerjaan, kita bisa mengembangkan standar-standar untuk mempermudah proses penilaian kinerja. Menurut Bangun (2012) berbagai

dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah :

a. Jumlah pekerjaan

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

b. Kualitas pekerjaan

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

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai

tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerja sama

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

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mathis et al. (2001) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Wirawan (2009), kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

- b. Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).
- c. Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

4. Indikator Pengukuran Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Robbins (2002), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas hasil kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus

dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting arti studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motivasi atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah factor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Mangkunegara (2005) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut hasibuan (2003) motivasi berasal dari kata lain movere yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan pendapat lain mengatakan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang

merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000). Berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri setiap individu, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

2. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2000) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- d. Mempertahankan kestabilan karyawan
- e. Mengefektifitaskan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
- j. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat - alat bahan baku

3. Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi

Didalam bukunya mangkunegara (2011) memaparkan satu persatu prinsip - prinsip dalam memotivasi pegawai, yaitu :

- a. Prinsip partisipasi

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 tujuan dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan termotivasi untuk berdedikasi lebih tinggi dalam pekerjaannya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu - waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi dalam bekerja.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian kepada pegawai bawahan dalam bekerja dengan memberikan apa yang diinginkan pegawai tersebut untuk menunjang pekerjaannya. Hal tersebut akan memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja.

4. Teori Motivasi “Dua Faktor Fredrick Herzberg”

Didalam bukunya, Ivancevich (2006) menjelaskan teori dua factor Herzberg. Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua factor yang dikembangkan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Kedua factor tersebut disebut factor ekstrinsik dan intrinsic, bergantung pada pembahasan teori. Faktor instrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing - masing orang dan Faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Untuk memahami motivasi karyawan dalam penelitian ini digunakan teori motivasi dua factor yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun pertimbangan penulis adalah :

- a. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan ditempat ia bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya.
- b. Teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan.

Berikut teori motivasi “dua factor” menurut Herzberg yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur motivasi yang dikutip dari siagian (2004) adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

Teori Motivasi “Dua Faktor Fredrick Hezberg”

Faktor Ekstrinsik	Faktor Instrinsik
1.Kebijakan dan Administrasi	1. Keberhasilan
2.Supervisi	2.Pengakuan / Penghargaan
3.Gaji / Upah	3.Pekerjaan itu sendiri
4.Hubungan antar pribadi	4.Tanggung Jawab
5.Kondisi kerja	5.Pengembangan

Sumber : Siagian (2004)

Hezberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsic dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan factor - factor ekstrinsik. Dengan demikian seseorang yang terdorong secara intrinsic akan menyenangi pekerjaannya, memungkinkan menggunakan kreatifitas dan inovasi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan dini tidak dikaitkan dengan perolehan hal - hal yang bersifat materi, sebaliknya mereka yang terdorong oleh factor - factor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal - hal yang diinginkan dari organisasi. Menurut Hezberg factor ekstrinsik tidak akan mendorong para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika factor - factor ini dianggap tdiak memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, hal tersebut dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Jadi hezberg berpendapat bahwa apabila pimpinan ingin

memberi motivasi pada para bawahannya yang perlu ditekankan adalah factor - factor yang menimbulkan rasa puas yaitu dengan mengutamakan factor - factor motivasional yang sifatnya intrinsic yaitu :

1. Keberhasilan

Agar seorang bawahan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan juga harus memberi semangat kepada bawahan agar bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila dia berhasil melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus menyatakan keberhasilannya. Hal ini akan menimbulkan sikap positif dan keinginan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.

2. Pengakuan

Adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan. Pengakuan dapat dilakukan melalui berbagai cara, misalnya dengan menyatakan keberhasilannya langsung ditempat kerja, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali serta kenaikan pangkat atau promosi.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan membuat usaha - usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, harus menciptakan kondisi untuk menghindari

kebosanan yang mungkin akan muncul dalam pekerjaan serta menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya.

4. Tanggung jawab

Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi akan membuat bawahan teribat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan. Pimpinan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih menantang, tidak hanya jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih baik. Apabila sudah berhasil dilakukan, pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang bawahan yang akan mendapatkan promosi / menaikkan pangkatnya atau yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

D. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma social yang berlaku (Fathoni, 2006).

Hasibuan (2006), memberikan definisi sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma – norma social yang berlaku

2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, antara lain :

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma - norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Dimensi – Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009) kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma - norma yang berlaku. Maka dapat disimpulkan bahwa dimensi - dimensi dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga (3) diantaranya :

- a. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

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

b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

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

c. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma - norma yang berlaku

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

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

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006) ada 8 indikator kedisiplinan antara lain adalah:

a. Tujuan dan kemampuan

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

b. Teladan pimpinan

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 baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

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

e. Waskat

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

f. Sanksi hukuman

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indiscipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g. Ketegasan

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

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan - hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerjaya yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

E. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri

individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Abdul Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya,

seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian Syarif (2004) tentang motivasi dan kinerja di lingkungan pemerintahan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja pegawai disebabkan oleh banyaknya pegawai bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2004). Motivasi akan berpengaruh pada hasil kinerja pegawai tersebut, karena seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan membuat target kerja

dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih baik daripada pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Sedangkan menurut Hasibuan (2008) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu dengan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan mematuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi akan berdampak positif pada aktivitas kinerja perusahaan. Motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan semakin tinggi disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

F. Penelitian Terdahulu

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hakim (2006) tentang “Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah”, disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Variabel iklim organisasi memiliki kontribusi yang paling besar dibandingkan variabel bebas lainnya. Hal ini

mengindikasikan bahwa pimpinan hendaknya memperhatikan iklim organisasi di instansi sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Angka koefisien determinasi sebesar 50,70% menjelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 49,30% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh M.Harlie (2012) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”, disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikansi 0,000 dan motivasi dengan tingkat signifikansi 0,000 mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2007) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini yaitu pada karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. Disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasi sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

- d. Penelitian yang dilakukan oleh Tutik Pebrianti (2013) tentang “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”, disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.
- e. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang”, disimpulkan bahwa positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan dan pengaruh positif yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. Namun yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja yang ditunjukkan dengan koefisien 0.695.
- f. Penelitian yang dilakukan oleh Messa Media Gusti (2012) tentang “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Prestasi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi”, disimpulkan tidak terdapat pengaruh

yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variabel kedisiplinan sebesar 0,106.

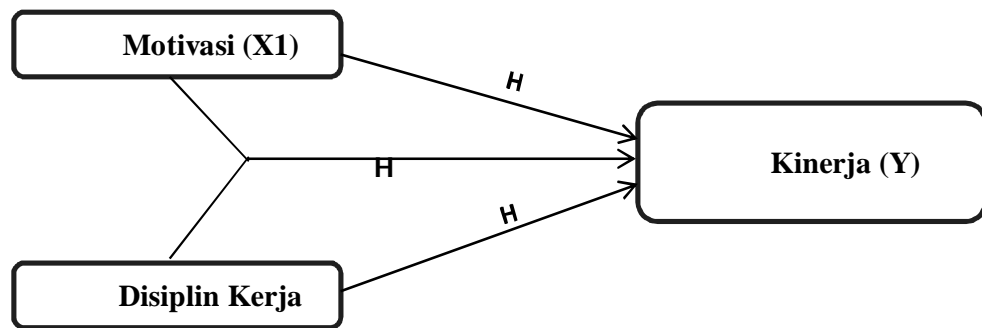
G. Definisi Konseptual

Untuk memudahkan pemahaman terhadap variable yang diamati, maka ditetapkan beberapa variable yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini, yakni variable terikat (Dependent Variabel) dan variable bebas (Independent Variabel). Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri atas variable bebas atau variable yang mempengaruhi, yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan variable terikat atau variable yang dipengaruhi adalah kinerja pegawai (Y).

- a. Motivasi (X_1) adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000)
- b. Disiplin Kerja (X_2) adalah pegawai atau karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma social yang berlaku (Fathoni, 2006).
- c. Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

H. Kerangka konsep

Kerangka konsep dalam penelitian ini, mencakup tiga variabel penelitian, yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas (Independent variable), serta Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Dependent variable). Kerangka konsep ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari penelitian yang akan dilakukan, yang mana kebenarannya perlu penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan kata lain, hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric. (Sugiyono, 2005:70).

Berdasarkan pada perumusan masalah dan kerangka konsep yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- a. Diduga Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja pegawai pada bagian Pengendalian dan Ketertiban (DALTIB) Dinas Perhubungan Kota Samarinda (Y).
- b. Diduga Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai pada bagian Pengendalian dan Ketertiban (DALTIB) Dinas Perhubungan Kota Samarinda (Y).

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan atau pegawai Bagian Pengendalian dan Ketertiban Dinas Perhubungan Kota Samarinda, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji F yang kurang dari 0,05.
2. Secara parsial, motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan atau pegawai Bagian Pengendalian dan Ketertiban Dinas Perhubungan Kota Samarinda, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji t yang kurang dari 0,05.
3. Terdapat hubungan kausal antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan atau pegawai Bagian Pengendalian dan Ketertiban Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Hal ini ditunjukkan dengan rumusan hasil analisis regresi linier berganda yang dihasilkan adalah $Y = 6,893 + 0,264 X_1 + 0,400 X_2$. Pada rumus tersebut menjelaskan setiap kali variable motivasi dan disiplin mengalami kenaikan, maka variable kinerja pegawai akan mengalami kenaikan, begitu pula sebaliknya, ketika variable motivasi dan disiplin kerja mengalami penurunan, maka variabel kinerja pegawai juga mengalami penurunan.

B. SARAN

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang diutarakan, maka

peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak pimpinan dinas agar memperhatikan lebih intensif terhadap motivasi dan kedisiplinan pegawai tentang ketepatan dalam kinerja yang nantinya akan membuat kinerja yang dihasilkan menjadi optimal.
2. Untuk peneliti berikutnya, disarankan untuk mengambil variabel selain motivasi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Cooper, D.R. & Schindler, P.S. (2008). *Business Research Methods*. Edisi Kesepuluh.
- Fathoni, Abdurahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, 2006. *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*. Edisi Tujuh, Jilid I Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Mamang, Sangadji, 2010. *Metodologi Penelitian*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Robbins, P Stephen, 2002. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima,

Alih Bahasa Halida, S.E. dan Dewi Sartika, S.S, Erlangga, Jakarta.

Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi*
Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Rafika Aditama, Bandung.

Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Supranto, 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Umar, Husen, 2005. *Metode Riset*, PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta.

Winardi, J, 2000. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Penerbit PT.
Raja Grafindo Persada, Jakarta.