

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
KECAMATAN PEKALONGAN BARAT**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Indra Prahasta Kusuma Yudha

11140042

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2018

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN
KECAMATAN PEKALONGAN BARAT**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Indra Prahasta Kusuma Yudha

11140042

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2018

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KECAMATAN
PEKALONGAN BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Indra Prahasta Kusuma Yudha

11140042

**FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2018

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di
Lingkungan Kecamatan Pekalongan Barat**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

Indra Prahasta Kusuma Yudha

11140042

Dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 09 AUG 2018

Nama Dosen

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Ketua Tim)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, MT
(Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan



Yogyakarta 13 AUG 2018

Disahkan Oleh

Dekan,



Dr. Singih Santoso, M.M.

Wakil Dekan 1 Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN KEASLIAN

HALAMAN KEASLIAN

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIIL NEGARA DI LINGKUNGAN KECAMATAN PEKALONGAN BARAT

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 13 Juli 2018



Indra Prahasta Kusuma Yudha

MOTTO

“Everything will come to those who keep trying with determination and patience.”

Edison

“Thoughts give birth to actions, actions spawned a habit, habit bore the character,
and the character created fate.”

Aristoteles

”Your life will not be changed by fate, but be transformed by the changes
that you did.”

Jim Rohn

“time waits for no one.”

Indra Prahasta K.Y

“if you have the bravery to not give up, you can become anything. we are
creatures with no wings, but we can still go to the moon.”

Indra Prahasta K.Y

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.” (Al Insyirah 94 : 6 – 8)

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya.” (Al-Baqarah 2 : 286).

Tugas Akhir ini Saya Persembahkan untuk :

- 1. Allah SWT.**
- 2. Orang tua dan keluarga tercinta.**
- 3. Para dosen yang telah membimbing.**
- 4. UKDW yang saya banggakan.**
- 5. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan dukungan.**
- 6. Teman – teman yang selalu memberikan dukungan.**

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa dan atas berkat-Nya yang senantiasa mengalir sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kecamatan Pekalongan Barat.

Penelitian ini untuk menguji disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pekalongan Barat. Penelitian ini terdiri dari 5 bab yakni bab I pendahuluan, bab II tinjauan pustaka, bab III metode penelitian, bab IV analisis dan pembahasan, bab 5 kesimpulan dan saran. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa survei dengan kuesioner yang berjumlah 65 kuesioner yang dikembalikan dengan sistem sampel *random sampling* dan data kuantitatif, serta menggunakan alat analisis data *Regresi linear*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi regresi, uji t, dan uji F. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orang tua yang selalu sabar mendampingi dan selalu menasehati saya untuk menjadi pribadi yang lebih baik.

2. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. atas kesabarannya membimbing dan memberi saran kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Saya sangat berterima atas saran dan motivasi selama ini yang bapak berikan untuk saya.
3. Sahabat-Sahabat edan penjaga toilet gedung Agape khususnya lantai tiga dan empat, Aldo, David, Erry, Lybowa, wisnu wardlact, dan yang tidak bisa saya sebutkan. Terimakasih atas motivasi yang membakar semangat saya.
4. Teman kos saya, doni, jalunk, frans, ketut yang mendukung secara moral saya selama pengerjaan skripsi ini.
5. Pegawai Kecamatan dan Kelurahan Pekalongan Barat yang menjadi responden untuk mengisi kuesioner saya ucapkan terimakasih banyak telah menghabiskan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner.

Skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu diharapkan adanya saran, kritik, dan masukan yang bersifat membangun ke arah yang lebih baik dari semua pihak terkait. Semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Juli 2018

Indra Prahasta Kusuma Yudha

NIM: 11140042

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Batasan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Kinerja.....	9
2.1.1. Pengertian kinerja	9
2.1.2. Faktor yang mempengaruhi kinerja	9
2.1.3. Pengukuran kinerja	10
2.2. Disiplin.....	12
2.2.1. Pengertian disiplin	12
2.2.2. Pengukuran disiplin	13
2.2.3. Jenis disiplin.....	13

2.2.4. Aturan pelaksanaan disiplin ASN	14
2.3. Motivasi	15
2.3.1. Pengertian motivasi.....	15
2.3.2. Tujuan motivasi	16
2.3.3. Jenis motivasi.....	17
2.3.4. Teori motivasi	18
2.4. Penelitian Terdahulu	19
2.5. Kerangka Pikir	20
2.5.1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja.....	20
2.5.2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja.....	21
2.5.3. Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja	22
2.5.4. Model penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Rancangan Penelitian.....	25
3.1.1. Lokasi penelitian dan waktu	25
3.1.2. Populasi dan sampel.....	25
3.1.3. Teknik pengumpulan data.....	27
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	28
3.2.1. Variabel dependen	28
3.2.2. Variabel independen	29
3.3. Pengujian Instrumen	31
3.3.1. Uji validitas.....	31
3.3.2. Uji reliabilitas	31
3.4. Metode Analisis Data.....	32
3.4.1. Pengujian hipotesis	32
3.4.2. Analisis regresi	33
3.4.3. Uji t (Uji Parsial).....	34

3.4.4. Uji f (Uji Simultan).....	34
3.4.5. Uji koefisien determinasi (R^2).....	34
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	35
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	35
4.1.1. Visi Misi	36
4.1.2. Tugas pokok dan fungsi	37
4.1.3. Struktur organisasi	39
4.2. Hasil Pengumpulan Data.....	39
4.3. Analisis Deskriptif	40
4.3.1. Deskripsi profil responden	40
4.4. Pengujian Instrumen	41
4.4.1. Uji validitas.....	41
4.4.2. Uji reliabilitas	43
4.5. Uji Hipotesis	44
4.5.1. Analisis regresi.....	44
4.5.2. Uji parsial (Uji t).....	47
4.5.3. Uji simultan (Uji f).....	48
4.5.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	50
4.6. Pembahasan.....	51
4.6.1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pekalongan Barat ...	51
4.6.2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pekalongan Barat .	52
4.6.3. Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pekalongan Barat	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	57
5.3. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59

LAMPIRAN 1.....	64
LAMPIRAN 2.....	73
LAMPIRAN 3.....	77
LAMPIRAN 4.....	78

©UKDW

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Aturan Pelaksanaan Disiplin ASN	15
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1. Indikator Instrumen Penelitian	31
Tabel 4.1. Distribusi Kuesioner	40
Tabel 4.2. Profil Responden	41
Tabel 4.3. Uji Validitas	43
Tabel 4.4. Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.5. Hasil Regresi Sederhana Disiplin Terhadap Kinerja	44
Tabel 4.6. Hasil Regresi Sederhana Motivasi Terhadap Kinerja	45
Tabel 4.7. Hasil Regresi Berganda Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja ..	46
Tabel 4.8. Uji F	50
Tabel 4.9. Uji Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian	24
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	39
Gambar 4.2. Uji Hipotesis.....	48

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Hasil Kuisisioner	64
Lampiran 2 : Hasil Perhitungan Regresi	73
Lampiran 3 : Surat Ijin Penelitian	77
Lampiran 4 : Formulir Revisi	78

©UKDW

ABSTRAK
PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KECAMATAN
PEKALONGAN BARAT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kecamatan Pekalongan Barat. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan pekalongan barat, Medono, Podosugih, Sapuro Kebulen, Bendan Kergon, Pasirkratonkramat, Tirta, dan Pringrejo. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif atau berbentuk angka. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan responden yang mencapai 65 orang dengan menggunakan *random sampling*.

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji coba instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dulu. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 9 butir soal kuesioner yang valid dan 6 butir soal kuesioner yang tidak valid dengan menggunakan uji faktor dan *cronbach's alpha*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pada pegawai Kecamatan Pekalongan Barat. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pada pegawai Kecamatan Pekalongan Barat. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan disiplin dan motivasi terhadap kinerja pada pegawai Kecamatan Pekalongan Barat, Angka *R Square* adalah 0,17, kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel disiplin dan motivasi sebesar 17%. Hal ini juga mengandung arti bahwa pengaruh variable X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 17%. Sedangkan sisanya sebesar 83% dipengaruhi oleh variasi variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : Disiplin, motivasi, dan kinerja

ABSTRACT
INFLUENCE OF DISCIPLINE AND MOTIVATION TOWARDS
PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS AT SUBDISTRICT OF
WEST PEKALONGAN

This study aims to determine the influence of discipline and motivation on the performance of State Civil Apparatus at subdistrict of West Pekalongan. This research was conducted in West Pekalongan District, Medono, Podosugih, Sapuro Kebulen, Bendan Kergon, Pasirkratonkramat, Tirto, and Pringrejo. This research is categorized as survey research. The type of data in this study is quantitative or numerical data. The instrument of this study used questionnaires with respondents who reached 65 people by using random sampling.

Before performing the test the hypothesis is tested the instrument with validity test and reliability test first. The results show that there are 9 items of valid questionnaires and 6 items of questionnaires that are not valid by using factor test and cronbach's alpha. The results showed that: (1) There is a positive and significant influence of discipline on the performance of the employees of West Pekalongan District. (2) There is a positive and significant influence on the performance of employee motivation in West Pekalongan District. (3) There is a positive and significant influence simultaneously on discipline and motivation on performance at West Pekalongan Subdistrict officials, R Square Numbers is 0.17, performance can be explained by variation of discipline and motivation variable by 17%. It also means that the effect of variables X1 and X2 on Y is 17%. While the rest of 83% is influenced by variations of other variables outside this study.

Keywords: Discipline, motivation, and performance

ABSTRAK
PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KECAMATAN
PEKALONGAN BARAT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kecamatan Pekalongan Barat. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan pekalongan barat, Medono, Podosugih, Sapuro Kebulen, Bendan Kergon, Pasirkratonkramat, Tirta, dan Pringrejo. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif atau berbentuk angka. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan responden yang mencapai 65 orang dengan menggunakan *random sampling*.

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji coba instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dulu. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 9 butir soal kuesioner yang valid dan 6 butir soal kuesioner yang tidak valid dengan menggunakan uji faktor dan *cronbach's alpha*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pada pegawai Kecamatan Pekalongan Barat. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pada pegawai Kecamatan Pekalongan Barat. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan disiplin dan motivasi terhadap kinerja pada pegawai Kecamatan Pekalongan Barat, Angka *R Square* adalah 0,17, kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel disiplin dan motivasi sebesar 17%. Hal ini juga mengandung arti bahwa pengaruh variable X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 17%. Sedangkan sisanya sebesar 83% dipengaruhi oleh variasi variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : Disiplin, motivasi, dan kinerja

ABSTRACT
INFLUENCE OF DISCIPLINE AND MOTIVATION TOWARDS
PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS AT SUBDISTRICT OF
WEST PEKALONGAN

This study aims to determine the influence of discipline and motivation on the performance of State Civil Apparatus at subdistrict of West Pekalongan. This research was conducted in West Pekalongan District, Medono, Podosugih, Sapuro Kebulen, Bendan Kergon, Pasirkratonkramat, Tirto, and Pringrejo. This research is categorized as survey research. The type of data in this study is quantitative or numerical data. The instrument of this study used questionnaires with respondents who reached 65 people by using random sampling.

Before performing the test the hypothesis is tested the instrument with validity test and reliability test first. The results show that there are 9 items of valid questionnaires and 6 items of questionnaires that are not valid by using factor test and cronbach's alpha. The results showed that: (1) There is a positive and significant influence of discipline on the performance of the employees of West Pekalongan District. (2) There is a positive and significant influence on the performance of employee motivation in West Pekalongan District. (3) There is a positive and significant influence simultaneously on discipline and motivation on performance at West Pekalongan Subdistrict officials, R Square Numbers is 0.17, performance can be explained by variation of discipline and motivation variable by 17%. It also means that the effect of variables X1 and X2 on Y is 17%. While the rest of 83% is influenced by variations of other variables outside this study.

Keywords: Discipline, motivation, and performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah sesuai dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintahan. Aparatur Sipil Negara berperan sebagai perencana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik profesional yang bebas dari intervensi politik, serta bersih dari KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme). Sebagai aparatur pemerintahan, ASN mempunyai peran yang penting dalam tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan pelayanan publik kepada masyarakat. Selain itu, ASN harus memberikan hasil kerja (kinerja) yang baik dalam perannya sebagai perencana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional.

Penilaian kinerja ASN adalah pengendalian perilaku kerja yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang pegawai. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi penilaian kinerja harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap pegawai yang dinilai. Penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif,

dan transparan. Hasil penilaian kinerja ASN dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan kebijakan pembinaan, karir pegawai yang berkaitan dengan bidang pekerjaan, pengangkatan dan penempatan, pengembangan, penghargaan, dan disiplin. Tujuan pegawai Aparatur Sipil Negara adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa (Pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014). Penilaian Kinerja bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan kegiatan yang dilakukan oleh atasan/pimpinan instansi baik secara langsung maupun dengan menggunakan bantuan lembaga-lembaga penyalia untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dan fungsi dari penilaian tersebut adalah untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana kinerja pegawai pada suatu lembaga dalam rangka mencapai tujuan dari pegawai Aparatur Sipil Negara. Dalam undang-undang tersebut juga dijelaskan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam penilaian kinerja ini difokuskan terhadap penilaian kinerja PNS di dalam kepegawaian ASN.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada pasal 1 angka 24 disebutkan: “Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari Daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat.” Pendefinisian kecamatan menurut Undang-Undang ini “mengingat” akan definisi kecamatan menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974. Kedudukan dan susunan organisasi, Kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat. Berdasarkan

pengertian tersebut, kedudukan kecamatan merupakan bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota.

Maksud adanya kecamatan adalah dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/kelurahan. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan ayat (1) Pasal 221 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan: "Daerah kabupaten/kota membentuk Kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/kelurahan".

Menurut Rivai (2005), kata kinerja jika dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari akar kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab. 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 dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Gibson *et al.* (1996), kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas pegawai yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Peranan pegawai dalam penilaian kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan atasan terhadap pegawainya harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta

berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat (Logan 2009: 3). Menurut Mulyono (2007), kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja dengan kata lain kinerja sama dengan prestasi kerja. Prestasi dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan usaha dengan memperhatikan efisiensi dan efektifitas. Sedangkan menurut Hasibuan (1999), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Wahyudin (2006), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain : motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja. Disiplin sangat penting karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari adanya motivasi yaitu keadaan pribadi seseorang yang memberikan dorongan kepada individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan disiplin dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai (Sarworini, 2007:3).

Seorang pegawai akan dapat mencapai motivasi yang berlipat ketika ia merasakan ada peluang dalam mencapai tujuannya. Penghargaan dari pimpinan merupakan salah satu yang dapat memotivasi pegawai. Wood, Jack, Wallace, dan Zeffane (2001 :150), menyatakan bahwa motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu tentang hubungan antara *effort performance* dan menyenangkan berbagai macam *outcome* dari level *performance* yang berbeda-beda. Menurut Davis (1995 : 65), bahwa karyawan yang termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat pekerjaannya telah mencapai tujuan-tujuan pentingnya. Sedangkan

menurut Wexley (1992 : 75), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.

Menurut Nitisemito (1983:200), menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu organisasi, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar para pegawai. Dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut, pekerjaan dapat diharapkan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dicapai tetapi secara kurang efektif dan efisien. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:88), disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi, disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan - peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningsih, 2008: 3). Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan

kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno 2007: 24). Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat bahwa disiplin dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Pekalongan Barat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan, sebagai berikut :

1. Apakah disiplin mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kecamatan Pekalongan Barat?
2. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kecamatan Pekalongan Barat?
3. Apakah disiplin dan motivasi mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan secara simultan pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kecamatan Pekalongan Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah disiplin mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kecamatan Pekalongan Barat.

2. Untuk Mengetahui apakah motivasi mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kecamatan Pekalongan Barat.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin dan motivasi mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan secara simultan pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kecamatan Pekalongan Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Sarana penerapan teori MSDM yang telah diperoleh selama kuliah dan menambah ilmu pengetahuan bila nantinya penulis akan terjun dalam dunia kerja terutama yang berhubungan dengan disiplin, motivasi, dan kinerja.

2. Bagi instansi

Memberikan sumbangan bagi instansi tentang pemberian disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai guna meningkatkan layanan masyarakat diwaktu yang akan datang.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini memberikan informasi dan hasil secara empiris tentang hubungan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

1.5. Batasan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan terarah maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi. Pembatasan masalah sesuai dengan topik, yaitu :

1. Disiplin tentang frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja.
2. Motivasi tentang kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.
3. Kinerja tentang kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.
4. Partisipan adalah aparatur sipil negara di Kecamatan Pekalongan Barat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 78 kuesioner yang dikembalikan sebanyak 70 (*response rate* 89,7%), yang bisa digunakan sebanyak 65 (*used rate* 83,3%), dan yang tidak bisa diolah sebanyak 8, dan tidak bisa kembali sebesar 5, dari kesimpulan tersebut kuesioner yang dapat di olah sebanyak 65 kuesioner. Berdasarkan sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 65 pegawai yang bekerja dan mempunyai jenjang pendidikan S2 sebanyak 3 orang pegawai, S1 sebanyak 21 orang pegawai, Diploma sebanyak 5 orang pegawai, dan SMA sebanyak 36 orang pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh dari kantor Kecamatan Pekalongan Barat tentang data jenis kelamin seluruh sampel penelitian yang menjadi responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 39 pegawai pria dan 26 pegawai wanita. Rata – rata bekerja 23 tahun, minimal 1 tahun dan maksimal 65 tahun.
2. Berdasarkan hasil perhitungan regresi menggunakan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja dapat diketahui bahwa variabel disiplin dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $2,740 > 1,999$ dan nilai *p value* lebih kecil dari nilai Sig. Sebesar $0,008 < 0,05$

sedangkan untuk variabel motivasi diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $3,120 > 1,999$ dan nilai $p\ value$ lebih kecil dari nilai Sig. Sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil uji regresi secara bersama – sama variabel disiplin dan motivasi, variabel disiplin menunjukkan nilai $t = 1,636$ nilai sig = $0,107 > 0,05$ sedangkan variabel motivasi nilai $t = 2,173$ nilai sig = $0,034 < 0,05$ dapat disimpulkan dari hasil regresi tersebut bahwa disiplin dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sedangkan jika menggunakan uji f nilai f menunjukkan $6,335$ nilai sig = $0,003 < 0,05$ disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

3. Nilai koefisien determinasi sebesar $0,170$. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin dan motivasi berpengaruh sebesar 17% atau variabel tersebut memberi kontribusi sebesar 17% dan sisanya sebesar 83% di jelaskan diluar variabel penelitian ini.

5.2. Keterbatasan Penelitian

1. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pekalongan Barat. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan misalnya budaya kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja,dll.

5.3. Saran

1. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden langsung, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.
2. menambahkan variabel baru yang belum dimasukkan ke dalam penelitian ini seperti budaya kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan variabel lainnya.

©UKDW

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Belushi, F.Y. & F.R. Khan, 2017. *Impact of Monetary Incentives on Employee's Motivation: Shinas College of Technology, Oman - A Case Study*. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 3(1): 1-11. (<http://giapjournals.com/index.php/ijmier/article/download/ijmier.2017.311/432/>, diakses 1 juni 2018).
- Amstrong, M. & Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Davis, K. & Newstrom. J.W. 1982. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. Seventh Edition. Singapore : McGraw Hill Book Company Inc.
- Davis, K. & Newstrom. J.W. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Frengki., Hubeis, Vitayala A., & Affandi, M.J. 2017. *The Influence of Incentive towards their Motivation and Discipline (A Case Study at Rectorate of Andalas University, West Sumatera, Indonesia)*, 4(4): 1-7. (<http://www.asianonlinejournals.com/index.php/JEELR/article/view/1116>, diakses 1 juni 2018).
- George, J.M., & Jones, G. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2007. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson, J.L., John M.I. & James H.D. Jr., 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan oleh Djoerban Wahid, Jakarta: Erlangga.
- Grant, P.C. 2006. *A Manager's Guide to Performance Appraisal*. New York: Free Press.
- Griffin, J. 2003. *A First Look at Communication Theory*. Fifth Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. 2006. *Bisnis*. Jakarta: Erlangga .
- Hair, J.F. 1998. *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition, Internasional Edition. Prentice Hall.
- Hasibuan, M.S.P. 1999. *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Human Resource Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. 1999. *Kinerja*. Depok: FKM UI.
- Irawan & Swastha B. 1999. *Manajemen Pemasaran Modern*. Edisi 2. Yogyakarta : Liberty.
- Jac, F. & Davidson, B. 2011. *How to Measure Human Resource Management*, McGraw Hill.
- Jeffrey, I. & Soleman, M. 2017. *The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation And Career Path Toward Employee Performance of The National Resilience Institute of the Republic of Indonesia*, 6(8): 1-8. (<http://www.ijaiem.org/Volume6Issue8/IJAIEM-2017-08-28-35.pdf>, diakses 1 juni 2018).

- Jones, G. & George, J.M. 2002. *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Levine, I.S. 1980. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta : Aksara Baru.
- Logan, J.M. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem*. Tarakanita.
- Mangkunegara, A.P. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-2, Bandung: PT. Rernaja Rosda Karya.
- Koontz, H. 1990. *Management*. Jilid II. Erlangga: Jakarta.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Morgan, C.T. 1986. *Introduction to Psychology*. Seventh edition. Singapore : McGraw-Hill.
- Mulyono, S. 2007. *Riset Operasi*, Edisi Revisi. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Nitisemito, A.S. 1983. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A.S. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurmansyah. 2001. *Motivasi Pegawai*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Purwanto, M.N. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, K.W.2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*, 6(1): 1-6. (<http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/EKM/article/viewFile/2608/pdf>, diakses 1 juni 2018).
- Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 1996. *Organization Behavior Concepts. Controversies Application*. New Jersey: A Simon and Schuster Company.

- Sarworini, F. 2007. *Hubungan Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar* (prints.undip.ac.id/7655/1/D2A003017_Fithriani_Sarworini.pdf, diakses 1 juni 2018).
- Sastrohadwiryo, S.B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Schuler, R. & Jackson, S. 1999. *Human resource management: Facing the 21st century*. Terjemahan Abdul Rosyid, S.S. & Peter Remy Yosy Pasla. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. 2002. *Filsafat Administrasi*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sinungan, M. 1995. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno, & Sukir. 2007. "Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1): 23-34. (<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=114977&val=5260>, diakses 1 juni 2018).
- Susilaningsih, N. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri*, 1(2): 1-19. (<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=90094&val=4992>, diakses 1 juni 2018).
- Sutrisno E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G.R. 1993. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Umar, H. 2005. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyuddin & Parlinda V. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wexley, K.N. & Yukl, G.A. 1992. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. USA : Richard D. Irwin Inc.
- Wijanto, S. H. 2008. *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wood, J., Wallace J. & Zeffane R.M. 2001. *Organizational Behaviour: A Global Perspect, John Wiley & Sons*. Australia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Peraturan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil**
(<http://www.sjdih.depkeu.go.id/fullText/2010/53TAHUN2010PP.htm> , diakses 1 juni 2018).
- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Peraturan tentang Aparatur Sipil Negara**
(<http://www.jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2014/5TAHUN2014UU.HTM> , diakses 1 juni 2018).
- Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 Peraturan tentang Pemerintah Daerah** (<http://pih.kemlu.go.id/files/UU0232014.pdf>, diakses 1 juni 2018).