

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA WONOSARI**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Disusun oleh:
FAJAR RETNO SAFITRI
12808144062**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA WONOSARI**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:
Fajar Retno Safitri
12808144062

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
Di Lingkungan Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari**

SKRIPSI

Oleh:
Fajar Retno Safitri
NIM. 12808144062

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dipertahankan di depan

Tim Pengaji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 4 Januari 2017

Pembimbing



Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd.
19520108 197803 2 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

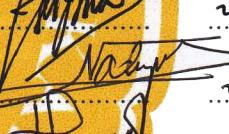
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA WONOSARI

Oleh:

Fajar Retno Safitri
NIM. 12808144062

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 12 Januari 2017

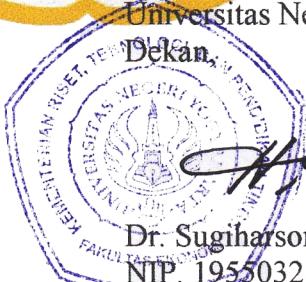
dan dinyatakan telah lulus.

Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
Setyabudi Indartono, Ph.D	Dewan Penguji		26-1-2017
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F., M.Pd.	Ketua Penguji		26-1-2017
M. Lies Endarwati, M.Si.	Sekretaris Penguji		25-1-2017

Yogyakarta, 26 Januari 2017

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fajar Retno Safitri
NIM : 12808144062
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA WONOSARI

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 12 Januari 2017



Fajar Retno Safitri

NIM. 12808144062

HALAMAN MOTTO

bagi (kemenangan) mu, dan agar tentram hatimu karenanya. Dan kemenanganmu itu hanyalah dari Allah Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”

(Ali Imran, 3: 126)

“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Al-Baqarah: 153)

“Shine like the whole universe is yours’

(Rumi)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk Bapak (Riyadi Prapto Harjono), Ibu (Endang Budiati), serta untuk Kakak dan Keluarga (Danang Dwi Nuryadi,Ratna Pratiwi & Naladhipa Raya Sajani). Skripsi ini adalah sebuah persembahan kecil untuk mereka yang telah memberikan dukungan kepada saya, baik secara moril maupun materiil. Mungkin hanya melalui skripsi ini dan kata lulus, saya bisa membanggakan mereka. Tidak banyak yang mereka inginkan dari saya, hanya sebuah kewajiban yang harus saya selesaikan untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi. Merupakan sebuah pencapaian kedua orang tua saya harapkan selama kurang lebih empat tahun ini. Terimakasih untuk semua yang telah kalian berikan kepada saya selama ini.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA WONOSARI**

Oleh:
Fajar Retno Safitri
NIM: 128081444062

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari dan (3) pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik Populasi. Dimana populasi penelitian ini adalah 74 orang pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari yang sekaligus menjadi sampel. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas menggunakan CFA dan uji reliabilitas *Alpha Cronbach*. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 1% menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hasil koefisien beta (β) sebesar 0,554 dengan nilai signifikansi p sebesar 0,000. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,278 atau 27,8%; (2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai beta (β) sebesar 0,610 dengan nilai signifikansi p sebesar 0,000. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,357 atau 35,7%; dan (3) Motivasi kerja memiliki nilai beta (β) sebesar 0,347 dengan nilai signifikansi p sebesar 0,000 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja memiliki nilai beta (β) sebesar 0,463 dengan nilai signifikansi p sebesar 0,000 berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,167 atau 16,7%.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE TO EMPLOYEE PERFORMANCE KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA WONOSARI

By :
Fajar Retno Safitri
NIM : 12808144062

ABSTRACT

This study was aimed to determine: (1) The effects of work motivation on employee performance of Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari, (2) The effects of work discipline on employee performance of Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari, and (3) The effects of work motivation and work discipline on employee performance of Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari.

The population in this study were 74 employees of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari. The data collection technique used was questionnaire which have been tested for validity used was CFA and Alpha Cronbach Reliability Test. The data analysis technique used was multiple regression.

The results of this study indicated that: (1) There was positive and significant relationship between work motivation on employee performance Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari (β) the amount of 0,554 with significance of p 0,000, with the contribution of the work motivation on employee performance (ΔR^2) in the amount of 0,278 or 27,8%; (2) There was a positive and significant impact of work discipline on employee performance Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari (β) the amount of 0,610 with significance of p 0,000, with the contribution of the work discipline on employee performance (ΔR^2) in the amount of 0,357 or 35,7%; (3) There was a positive and significant influence between the variables of work motivation and work discipline on employee performance Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari the amount of work motivation (β) 0,347 with significance of p 0,000 and work discipline (β) 0,463 with significance of p 0,000. The influence of work motivation and work discipline on employee performance Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari (ΔR^2) 0,167 or 16,7%..

Key Words : Employee Performance, Work Motivation, Work Discipline.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

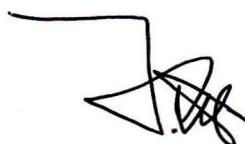
1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Naning Margasari, SE.,M.Si.,MBA., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Prof. Dr Nahiyyah Jaidi Faraz, M.Pd., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. M. Lies Endarwati, M.Si, dan Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku narasumber dan ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.

7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Mas Trio dan seluruh pegawai administrasi Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kemudahan pelayanan akademik.
9. Farikha, Fakhri, Sabdo, Rafif, Dias, Brian, teman-teman kelas B209, dan teman-teman seperjuangan bimbingan skripsi yang sudah mendukung serta saling membantu saya dalam penggerjaan skripsi ini.
10. Keluarga Kontrakan Dabag 33A Intansari Desy Saputri, Nimas Riang Adhaningsih, Defi Sellia Zulfanedhi dan Zerymarupi yang tiada henti memberikan dukungan selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 12 Januari 2017

Penulis,



Fajar Retno Safitri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORI	14
A. Landasan Teori	14
1. Kinerja Pegawai	14
2. Motivasi Kerja	20
3. Disiplin Kerja	29
B. Penelitian yang Relevan.....	32
C. Kerangka Pikir	33
D. Paradigma Penelitian.....	38
E. Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Desain Penelitian	39
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
1. Variabel terikat / <i>Dependent Variable</i> (Y).....	40
2. Variabel bebas / <i>Independent Variable</i> (X)	40
C. Tempat dan Waktu Penelitian	41
D. Populasi Penelitian	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
1. Data Primer	42
2. Data Sekunder	42
F. Instrumen Penelitian.....	43
1. Skala Pengukuran.....	43
2. Kisi-kisi Instrumen.....	43

G. Uji Instrumen Penelitian	44
1. Uji Validitas	44
2. Uji Reliabilitas.....	47
H. Teknis Analisis Data	48
1. Analisis Deskriptif.....	48
2. Uji Prasyarat Analisis.....	49
3. Pengujian Hipotesis.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52.
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
B. Hasil Penelitian	54
1. Analisis Deskriptif	54
2. Uji Prasyarat Analisis.....	60
3. Pengujian Hipotesis.....	63
C. Pembahasan.....	65
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Keterbatasan Penelitian.....	70
C. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Nilai Kinerja Pegawai KPP Pratama 2014-2015	4
Tabel 2. Nilai Kinerja KPP Pratama 2014-2015	5
Tabel 3. Data Keterlambatan Pegawai KPP Pratama Tahun 2015	8
Tabel 4. Data Keterlambatan Pegawai KPP Pratama Jan-Feb 2016.....	8
Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen.....	44
Tabel 6. <i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test</i>	45
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per Bulan	57
Tabel 12. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	58
Tabel 13. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	59
Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai	60
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 16. Hasil Uji Linearitas	62
Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 18. Rangkuman Hasil Uji Regresi Berganda Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian..... 38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian	77
Lampiran 2. Kuesioner penelitian	78
Lampiran 3. Data Uji Validitas dan Reliabilitas	82
Lampiran 4. Data Karakteristik Responden.....	83
Lampiran 5. Data Penelitian.....	85
Lampiran 6. Data Kategorisasi.....	87
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas	89
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas	90
Lampiran 9. Hasil Uji Deskriptif Responden.....	92
Lampiran 10. Perhitungan Kategorisasi	93
Lampiran 11. Hasil Perhitungan Kategorisasi	95
Lampiran 12. Deskriptif Kategori Variabel Penelitian	96
Lampiran 13. Hasil Uji Asumsi Klasik	97
Lampiran 14. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang diterapkan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dan merupakan unsur utama perusahaan atau organisasi yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan SDM ini berkembang seiring dengan perubahan serta perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam konteks ini SDM memegang peran penting karena sehebat dan secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik sebagai penggeraknya, maka proses tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang baik pula.

Pada bidang kehidupan berorganisasi, seperti yang sudah disebutkan faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi yang merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Perusahaan atau lembaga organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk membuat tujuan

tersebut tercapai tentu membutuhkan banyak faktor salah satunya diukur dari faktor kinerja pegawai perusahaan tersebut.

Kinerja pegawai sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Siagian dalam Liawandy & Indarti (2015:2), menuliskan bahwa kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, disiplin, pelatihan karyawan, budaya kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Di antara faktor yang telah disebutkan ada motivasi kerja dan juga disiplin kerja yang akan menjadi bahasan dalam penelitian ini dan mengambil obyek penelitian di KPP Pratama Wonosari. KPP sendiri merupakan singkatan dari Kantor Pelayanan Pajak, yaitu sebuah unit kerja dibawah naungan Direktorat Jenderal Pajak, KPP Pratama Wonosari berada di Unit Kerja Kanwil DJP D.I Yogyakarta. Tugas utama KPP adalah untuk melayani masyarakat dalam bidang perpajakan dalam lingkungan lokasi kerja DJP. Melaksanakan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan kepada wajib pajak, berdasarkan segmentasi wajib pajak yang diadministrasikannya: Wajib Pajak Orang Pribadi dan Badan dengan tingkat omset tertentu di luar yang diadministrasikan oleh Kantor Pelayanan Pajak Wajib Pajak Besar, Khusus, dan Madya.

Dalam penelitian ini akan berfokus pada pengaruh motivasi pegawai dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan KPP Pratama Wonosari. Dalam hal pemungutan pajak memang diperlukan kekuasaan, namun di sisi pelayanan dituntut untuk

memberikan pelayanan sebaik-baiknya. Semakin berat tugas yang diemban untuk menghimpun penerimaan negara dari sektor pajak, semakin pesatnya perkembangan dunia usaha, dan juga semakin besarnya tuntutan pelayanan dari masyarakat Wajib Pajak, menuntut KPP Pratama Wonosari dalam arahan Ditjen Pajak untuk terus melakukan perbaikan sistem mekanisme kerja dan performa lembaga atau organisasi yang bisa dilihat dari keberhasilan kinerja pegawainya.

Seperti yang dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja di lingkungan Kementerian Keuangan, jika melihat fenomena maupun opini yang berkembang di lapangan pegawai pajak dinilai menjadi salah satu kategori pegawai yang bekerja di lingkungan yang rentan untuk melakukan tindakan indisipliner misal KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme). Maka salah satu cara dari pemerintah melalui Kementerian Keuangan mengeluarkan peraturan yang tertuang dalam Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 164/KMK.03/2007. Dari dua hal yang menjadi pertimbangan di keluarkannya peraturan ini, salah satu pertimbangan adalah adanya pemberian tunjangan tambahan tersebut adalah dalam rangka meningkatkan produktivitas, gairah atau motivasi kerja, dan profesionalisme serta disiplin pegawai yang mengemban tugas untuk meningkatkan dan mengamankan penerimaan negara. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui seberapa besar adanya pengaruh antara gairah atau motivasi kerja dan disiplin pegawai yang

ada dengan ukuran kinerja pegawai yang merujuk pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku (Prawirosentono,1999:2). Kinerja Pegawai sangat penting bagi sebuah perusahaan atau lembaga organisasi untuk mengetahui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan juga kehadiran pegawai selama di kantor.

Berikut ini adalah data hasil Nilai Kinerja Pegawai dan Nilai Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari:

Tabel. 1 Nilai Kinerja Pegawai KPP Pratama 2014-2015

Tahun	Jumlah Pegawai	Percentase NKP
2014	65	72,4 %
2015	67	68,2%

Sumber: Data Nilai Penilaian Kinerja Pegawai (diolah)

Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari menunjukkan penurunan dari periode 2014 ke 2015. Dasar penilaian kinerja pegawai yang digunakan adalah dari Indeks Capaian Kerja dan juga Nilai Perilaku yang terdiri dari Nilai Orientasi Pelayanan, Nilai Disiplin, Nilai Kerjasama, Nilai Komitmen, dan Nilai Kepemimpinan.

Tabel.2 Nilai Kinerja KPP Pratama 2014-2015

Indikator Nilai Kinerja*	2014			2015			Indeks Capaian*
	Target	Realisasi	Indeks Capaian*	Target	Realisasi	Indeks Capaian*	
Penerimaan Pajak	100%	100,25%	50,12%	100%	84,62%	42,31%	
Penerimaan <i>Extra Effort</i>	100%	170,82%	60,00%	100%	45,30%	22,65%	

*Stakeholder Perspective

Sumber : Data Nilai Kinerja KPP Pratama Wonosari (diolah)

Data diatas menunjukkan bahwa persentase yang diambil dari perspektif *stakeholder* yaitu, Indeks capaian dari indikator nilai kinerja penerimaan pajak dan penerimaan *extra effort*. Dengan rincian penjelasan nilai kinerja berdasarkan penerimaan pajak oleh negara yang secara optimal yang dilihat dari penerimaan pajak rutin dan penerimaan *extra effort* atau penerimaan pajak di luar penerimaan pajak rutin. Dari data nilai kinerja tersebut terlihat mengalami penurunan, di periode 2014 indeks capaian penerimaan pajak sebesar 50,12% tetapi di periode 2015 hanya sebesar 42,31% saja begitu pula dengan penerimaan *extra effort* mengalami penurunan dari 60,00% di periode 2014 menjadi 22,65% di periode 2015. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi capaian kerja mengalami penurunan.

Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan,

memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) dalam jurnal yang ditulis Supriadi (2015:124). Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang yang diinginkan.

Motivasi Kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja yang timbul dari pegawai maka pegawai akan menjadi lebih bersemangat dan terdorong dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan dan tentu dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Jika motivasi kerja kurang maka hal tersebut dapat menurunkan semangat dan gairah untuk bekerja sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pada pegawai yang tentu juga berdampak pada tujuan atau target yang dicapai organisasi.

Dalam hal motivasi di sebuah organisasi tentu berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang berkaitan dengan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai ada 3 yaitu, kebutuhan untuk berprestasi dimana pegawai memiliki dorongan kuat untuk berhasil lebih mengejar prestasi dan mencari peluang ata kesempatan dimana mereka memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan

masalah dan mencapai target organisasi. Kebutuhan untuk berkuasa, pegawai yang memiliki dorongan untuk mengendalikan, mempengaruhi, dan memiliki dampak untuk orang lain cenderung menyukai pekerjaan dimana mereka dijadikan sebagai pimpinan. Terakhir adalah kebutuhan untuk berafiliasi, pegawai dengan orientasi afiliasi ini adalah mereka yang bekerja baik dengan situasi yang kooperatif, melibatkan rasa saling pengertian dan menghindari konflik demi situasi kerja yang nyaman agar dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin Kerja menjadi hal yang sangat penting bahkan bisa dikatakan sebagai hal yang paling mendasar dan utama, karena dengan pegawai yang mempunyai tingkat Disiplin Kerja yang bagus maka akan menghasilkan hasil kerja dan waktu kerja yang maksimal sehingga dapat berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

Berikut ini adalah data ketertiban pegawai KPP Pratama Wonosari:

Tabel. 3 Data Keterlambatan Pegawai KPP Pratama Tahun 2015

Bulan	Jumlah Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
Januari	7	11,48%
Februari	0	0,00%
Maret	4	6,67%
April	6	6,00%
Mei	9	15,00%
Juni	10	16,67%
Juli	0	0,00%
Agustus	8	11,43%
September	9	13,43%
Okttober	5	7,70%
November	5	7,70%
Desember	9	13,43%
Rata-rata		9,12%

Sumber : Laporan Bulanan Ketertiban Pegawai KPP Tahun 2015

Data absen pada Tabel.3 menunjukkan persentase keterlambatan di KPP Pratama Wonosari. Dilihat data dari bulan ke bulan tingkat keterlambatan cenderung masih naik turun.

Tabel. 4 Data Keterlambatan Pegawai KPP Pratama Jan-Feb 2016

Bulan	Jumlah Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
Januari	11	16,17%
Februari	16	20,83%
Rata-rata		18,50%

Sumber : Laporan Bulanan Ketertiban Pegawai KPP Jan-Feb 2016

Namun seperti yang terlihat di Tabel. 4 diatas, memasuki tahun 2016 jumlah pegawai KPP yang bertambah disertai dengan kenaikan

persentase keterlambatan yang semakin tinggi dibandingkan dengan data 2015. Dalam dua bulan pertama tahun 2016 tingkat keterlambatan mencapai 16,17% di bulan Januari hingga 20,83% di bulan Februari, keterlambatan ini dikhawatirkan akan mempengaruhi performa kinerja para pegawai dalam melayani konsumen yang datang ke KPP Pratama. Selain keterlambatan adanya pegawai yang pulang lebih awal dari jam pulang yang telah ditentukan juga dikhawatirkan akan mengurangi optimalisasi kinerja pegawai. Hampir setiap bulan ada pegawai yang pulang lebih awal bahkan lebih dari 3 kali.

Oleh karena hal-hal telah diuraikan di atas maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai seberapa besar faktor-faktor tersebut mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dapat diketahui dengan adanya motivasi yang bagus akan menghasilkan kemauan dan semangat bagi para pegawai untuk bekerja lebih baik. Lebih bagus lagi bahwa motivasi yang baik juga diimbangi dengan tingkat Disiplin Kerja yang baik pula sehingga akan menghasilkan pengaruh Kinerja Pegawai yang baik bagi organisasi dan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis ingin meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan KPP Pratama Wonosari”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, yaitu:

1. Adanya pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama yang datang terlambat bahkan lebih dari 2 kali keterlambatan, dalam periode 2015 mencapai 9,12% bahkan di awal 2016 mencapai 18,50%.
2. Ada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama yang pulang lebih awal sebelum jam pulang kantor yang telah ditentukan.
3. Belum maksimalnya motivasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama dilihat dari menurunnya persentase Nilai Kinerja Pegawai.
4. Motivasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama yang belum optimal bisa mempengaruhi target penerimaan pajak yang berakibat pada besar pemberian tunjangan.
5. Kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama yang menurun berdasarkan dari persentase Nilai Kinerja Pegawai dari tahun 2014 ke tahun 2015.
6. Kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama yang menurun terindikasikan dari data indeks capaian indikator penerimaan pajak dan penerimaan *extra effort* dari tahun 2014 ke tahun 2015.
7. Produktivitas pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama yang menurun terlihat dari data *perspective stakeholder*.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Hal ini untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Maka peneliti hanya membahas mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan urain sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh yang ada antara:

1. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Memberikan informasi dan wawasan kepada peneliti mengenai pengaruh yang ditimbulkan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dan penerapan ilmu Manajemen SDM yang sudah di peroleh.

2. Bagi Perusahaan atau Lembaga

Sebagai sarana masukan, kritik maupun saran dan pertimbangan dalam menjalankan kegiatan agar lebih baik dan lebih maksimal ke depannya yang berhubungan dengan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Universitas Negeri Yogyakarta

Untuk menambah bahan kepuskataan serta menambah informasi dan referensi bagi mahasiswa lain serta adik-adik angkatan civitas akademika Fakultas Ekonomi yang akan melakukan penelitian sejenis.

4. Bagi Pembaca/Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana pengetahuan bagi para pembacanya dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan lain yang mengalami hal serupa.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena Kinerja Pegawai adalah hasil kerja dari pegawai atau pegawai tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Listianto dan Setiaji, 2002: 114).

Menurut Prawirosentono (1999:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik, itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja.

Untuk melihat seberapa besar tingkat kinerja pegawai dalam sebuah lembaga atau perusahaan maka diperlukan adanya suatu kegiatan untuk mengukur kinerja pegawai suatu perusahaan tersebut

dengan menerapkan penilaian kinerja bagi pegawai. Penilaian kinerja bagi pegawai dibilang penting untuk melihat atau mengukur hasil kerja pegawai di perusahaan dalam periode tertentu. Diharapkan dari hasil penilaian kinerja ini perusahaan dapat mengetahui keberhasilan dari Kinerja Pegawai yang ada. Menurut Bangun (2012: 231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam rangka peningkatan kinerja, terdapat 6 langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja, dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu:
 - a) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b) Mengidentifikasi masalah melalui pegawai.
 - c) Memperhatikan masalah yang ada.
- 2) Mengetahui kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut maka dibutuhkan beberapa informasi di antaranya:
 - a) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b) Menentukan tingkat keseriusan masalah.

- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- 4) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- 5) Melakukan rencana tindakan tersebut.
- 6) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Simamora, 2006:45)

Mathis dan Jackson (2002) dalam Suprayitno (2007:28) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai.

Tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan menurut Suprihanto (2000) dalam Suprayitno dan Sukir (2007:28) diperinci sebagai berikut:

- 1) Mengetahui keadaan keterampilan dasar perencanaan setiap pegawai secara rutin.

- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya kesempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan optimalisasi daya guna pegawai.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi prestasi kerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Dan lebih mengenal pegawai, sehingga dapat membantu dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.
- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang personalia secara keseluruhan.

Evaluasi mempunyai maksud pemberian umpan balik kepada pegawai mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka. Lebih lanjut, evaluasi kinerja bisa digunakan sebagai dasar untuk alokasi imbalan (Robbins, 2006: 684).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang

diberikan organisasi berdasarkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku. Kinerja dapat diukur dengan melakukan serangkaian penilaian kinerja pegawai yang mempunyai beberapa tujuan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Wexley dan Yukl (2000 : 97) mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi.

- 1) Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.
- 2) Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan motivasi pegawai akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2006:329):

1. Kualitas

Diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Kualitas akan terus berkembang bersama perubahan. Kualitas terbaik hanya mampu dihasilkan dari peningkatan kualitas kerja, mutu kerja, dan penguatan budaya organisasi.

2. Kuantitas

Diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Pegawai harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi.

3. Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kehadiran

Tingkat kehadiran pegawai dalam perusahaan dapat menentukan kinerja pegawai. Jika kehadiran pegawai tidak maksimal dikhawatirkan pelayanan terhadap konsumen dapat terganggu.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Robbins, dan Judge (2013:202) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual juga motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Sedangkan Mangkunegara (2011:93) motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Lebih lanjut motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi.

Menurut Luthans (2006:141) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan dari akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi merupakan pemberian dorongan untuk melakukan sesuatu untuk berperilaku positif, motivasi dari kata latin *move* yang berarti “mengerakkan”(*to move*). Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif yang berarti dorongan, sebab alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian maka motivasi dapat berarti tentang suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan (Nawawi, 2005:47).

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2009:149):

“Motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives”.

Artinya:

Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Pemahaman terhadap motif yang mendasarinya, maka akan dapat memahami mengapa seseorang melakukan sesuatu. Suharto dan

Cahyono (2005), dan Hakim (2006) menyebutkan dalam Supriadi dan Yusof (2015:124) ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Dari uraian di atas mengenai pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia dimana di dalam motivasi terdapat proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu, serta adanya dorongan untuk melakukan sesuatu untuk berperilaku positif dalam usaha mencapai sasaran atau tujuan lembaga/perusahaan sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

b. Teori dan Indikator Motivasi Kerja

Teori yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Teori Motivasi Prestasi David Mc. Clelland. Mc. Clelland mengemukakan teorinya yaitu *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh pegawai karena didorong oleh:

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
2. Harapan keberhasilannya
3. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Dalam teori ini Mc. Clelland memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*), dan kebutuhan afiliasi. Masing-masing inividu memiliki kebutuhan sendiri-sendiri sesuai dengan karakter serta pola pikir. Dalam implementasinya, seseorang yang cenderung memiliki salah satu kebutuhan yang tinggi pada ketiga kebutuhan diatas akan lebih cocok pada satu posisi tertentu dalam sebuah pekerjaan. Sebagai contoh, seseorang yang memiliki *need of power* (*nPow*) tinggi cenderung lebih cocok ditempatkan sebagai pemimpin sedangkan seseorang yang cenderung memiliki *need of affiliation* yang tinggi lebih suka dengan suasana kerja tim yang memiliki banyak interaksi antar individu. Seseorang yang mampu memahami kebutuhan motivasinya akan dapat menentukan karir maupun pekerjaan yang cocok sesuai dengan karakternya.

Dari penjelasan mengenai Teori Motivasi Prestasi David Mc. Clelland ini yang memfokuskan pada tiga kebutuhan yang sekaligus dijadikan sebagai indikator motivasi kerja dalam penelitian ini. Indikator motivasi kerja tersebut adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*)

Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu, *n Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*)

Kebutuhan akan Afiliasi (*n Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *n Af* ini yang merangsang gairah bekerja pegawai karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
- c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
- d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power = n Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai. *n Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Anyim dan Chidi (2012:34) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, faktor motivasi dapat dibagi menjadi dua:

1. Faktor Moneter atau *financial*

a. Gaji atau Upah

Gaji atau upah merupakan salah satu faktor motivasi yang paling penting. Pemberian gaji yang baik harus dibayar tepat waktu. Faktor pertimbangan untuk pemberian gaji atau upah adalah biaya hidup dan kemampuan perusahaan untuk membayarnya.

b. Bonus

Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada pegawai yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para pegawai harus diberi jumlah bonus yang cukup.

c. Insentif

Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.

d. Insentif Khusus Individu

Perusahaan dapat memberikan insentif khusus kepada individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada pegawai untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.

2. Faktor Non Moneter atau *non financial*

Terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut:

a. Status atau Jabatan

Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada pegawai maka pegawai tersebut akan merasa termotivasi. Karena pegawai lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi di dalam perusahaan.

b. Apresiasi dan Pengakuan

Pegawai harus dihargai karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.

c. Pendeklegasian wewenang

Pendeklegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan, bawahan harus tahu bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada pegawaiya.

d. Kondisi Kerja

Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi pegawai.

e. Keamanan Kerja

Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian pada pegawai juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi pegawai. Apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan pegawai meninggalkan perusahaan.

f. *Job Enrichment*

Pengayaan atau perluasan pekerjaan yang melibatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang bagi pegawai. Misalnya, seorang eksekutif yang terlibat dalam penyusunan dan penyajian laporan kinerja juga mungkin diminta untuk membuat rencana kinerja.

g. Partisipasi Pegawai

Mengajak pegawai untuk menjadi anggota lingkaran inti atau semacam komite atau bentuk lain dari partisipasi pegawai juga dapat memotivasi angkatan kerja.

h. Hubungan *Cordial* atau Ramah

Hubungan yang baik dan sehat harus ada di seluruh organisasi. Ini pasti akan memotivasi pegawai.

i. Faktor-faktor yang lain

Ada beberapa faktor lain untuk memotivasi pegawai: Memberikan pelatihan kepada pegawai, penempatan pekerjaan yang layak, promosi yang tepat dan transfer, umpan balik kinerja yang tepat, fasilitas kesejahteraan yang tepat, dan jam kerja fleksibel.

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2011:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut Simamora (2004:610), Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku pegawai yang salah, bukan pada diri pegawai sebagai pribadi. Sedangkan menurut Siswanto (2005:291) adalah, suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin berarti menunjukkan suatu kondisi

atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Syadam (1996) terdapat beberapa faktor karyawan yang memiliki disiplin kerja yaitu:

- 1) Memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan yaitu taat akan pencapaian. Karyawan yang memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan yakin bahwa dengan adanya disiplin kerja maka program kerja dapat dilaksanakan untuk mencapai sasaran perusahaan.
- 2) Memiliki semangat, gairah kerja dan inisiatif yaitu tidak merasa tertekan oleh aturan pekerjaan. Karyawan yang memiliki semangat, gairah kerja dan inisiatif yang tinggi dapat mencari idea tau untuk melaksanakan serta menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 3) Memiliki rasa tanggung jawab yaitu taat dalam menjaga asset perusahaan. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dapat berusaha untuk selalu menjaga peralatan kantor dan intropesi diri apabila mengalami kegagalan.
- 4) Adanya rasa memiliki dan rasa solidaritas yaitu saling menjaga disiplin. Karyawan selalu berusaha untuk bekerja

sama antar rekan kerja sehingga tidak saling menjatuhkan maupun pertengangan di antara karyawan.

- 5) Adanya efisiensi yaitu taat atas rasa efisiensi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan menggunakan fasilitas perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan menggunakan waktu secara maksimal.
- 6) Meningkatnya produktifitas yaitu kesedian untuk memenuhi tuntutan kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau produktifitas karena karyawan tentu akan memberikan kontribusi kepada perusahaan dan bekerja tanpa memikirkan imbalan yang didapat.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator dari disiplin kerja menurut Soejono (2000:67) yaitu:

1. Ketepatan waktu.

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan memiliki disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggungjawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

B. Penelitian yang Relevan

1. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja atas Kinerja Pegawai di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta oleh Listianto dan Setiaji (2002) dengan hasil: Variabel motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta.
2. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota Dinas Pekerjaan Umum dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Kabupaten Karanganyar) oleh Suprayitno dan Sukir (2007) dengan hasil penelitian: Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan;

Dugaan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota Dinas Pekerjaan Umum dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya dengan nilai koefisien regresi 53,3 %.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) APD Semarang) oleh Susanty, dan Baskoro (2012) dengan hasil penelitian: Variabel Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja; motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan; disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011:93) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Selanjutnya motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Dalam latar belakang telah di tampilkan data salah satu hal yang memotivasi pegawai dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya adalah dengan meningkatkan motivasi kerja para pegawai agar kinerja pegawai dalam meningkatkan tujuan organisasi terpenuhi sehingga para pegawai pun dapat menerima gaji dan tunjangan yang memang diberikan sesuai dengan target penerimaan pajak yang telah ditentukan.

Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan dalam Supriadi dan Yusof (2015:124) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2005) dalam Supriadi dan Yusof (2015:124) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Tunjangan yang diberikan diharapkan mampu menggerakkan motivasi para pegawai KPP Pratama Wonosari dalam meningkatkan kinerja mereka sehingga target organisasi dapat tercapai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Sutrisno (2011: 86) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang diinginkan sehingga akan memudahkan organisasi mewujudkan tujuan organisasi. Kekhawatiran muncul dengan adanya pegawai yang datang terlambat bahkan lebih dari 3 kali dalam sebulan dan dengan adanya data yang terlihat di lapangan bahwa persentase keterlambatan semakin meningkat di dua bulan pertama tahun 2016

akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melayani konsumen. Diharapkan dengan kedisiplinan yang baik maka kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai semakin baik dan juga meningkatkan kinerja pegawai sehingga organisasi dapat mencapai tujuan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja dan Disiplin Kerja adalah dua faktor dari beberapa aktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Bangun (2012: 231) Kinerja Pegawai (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dapat diketahui dengan adanya motivasi yang bagus akan menghasilkan kemauan dan semangat bagi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

Lebih bagus lagi bahwa motivasi yang baik juga diimbangi dengan tingkat Disiplin Kerja yang baik pula sehingga akan berhasil mempengaruhi Kinerja Pegawai secara baik bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Secara bersama-sama motivasi kerja dan disiplin kerja diindikasikan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari.

- a) Motivasi kerja yang tinggi disertai dengan disiplin kerja yang tinggi.

Apabila dalam bekerja pegawai memiliki motivasi atau gairah kerja yang tinggi dalam artian bagus dan stabil dengan disertai tingkat kedisiplinan juga tinggi maka dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya akan stabil cenderung meningkat

walaupun sedikit demi sedikit. Target organisasi dapat dicapai sesuai dengan *deadline* organisasi dan tunjangan yang bisa menggerakkan motivasi juga diterima sesuai dengan harapan dan aturan yang ditentukan. Karena kinerja pegawai terlihat stabil maka organisasi akan bergerak dengan stabil sesuai harapan dan target organisasi berjalan lancar maka tujuan organisasi pun tercapai.

- b) Motivasi kerja yang rendah disertai dengan disiplin kerja yang rendah.

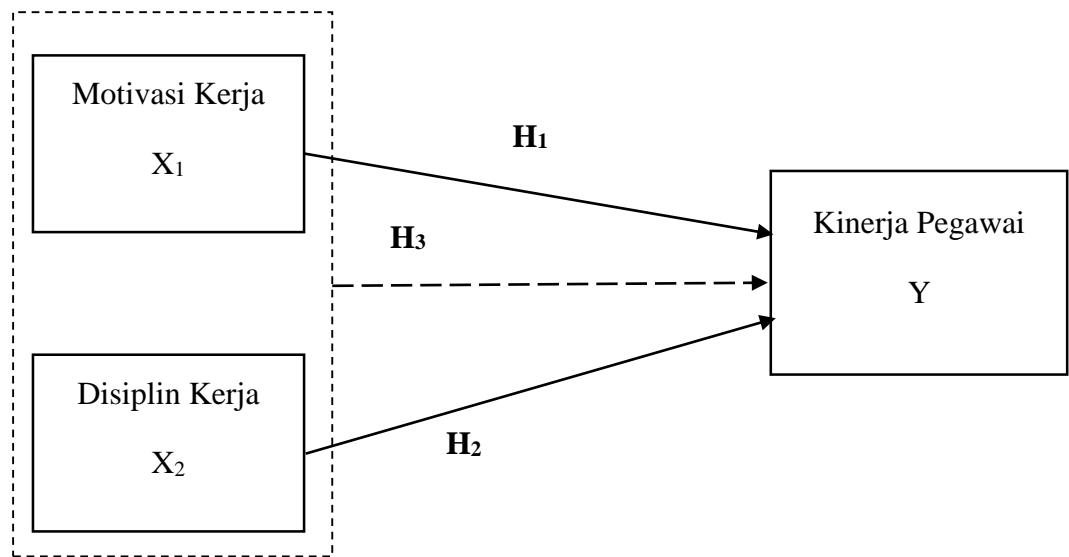
Apabila dalam bekerja para pegawai memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja dalam tingkatan yang rendah maka pegawai tidak akan memperlihatkan kinerja yang bagus. Hal itu akan berdampak pada tujuan organisasi yang sulit akan tercapai, karena target organisasi selesai tidak sesuai *deadline* yang ditentukan maka berdampak pada besaran tunjangan yang tidak sesuai harapan para pegawai sehingga motivasi yang dimiliki pegawai cenderung turun.

- c) Motivasi kerja dan disiplin kerja salah satunya ada yang tingkatannya rendah atau tinggi.

Apabila para pegawai dalam bekerja menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi tetapi motivasinya cenderung rendah atau sebaliknya, maka diindikasikan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang kurang optimal dalam menjalankan tugas

atau pekerjaan. Hal ini tentu dipastikan akan mengganggu penyelesaian target organisasi sehingga tujuan organisasi pun urung tercapai.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H₃: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Sedangkan metode asosiatif kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan adanya hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang mempunyai sifat sebab akibat. Dalam metode penelitian ini terdapat variabel yang mempengaruhi (*independent*) dan variabel yang dipengaruhi (*dependent*). Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam sebuah penelitian adalah hal tidak dapat dipisahkan. Variabel adalah sebuah gejala yang menjadi inti permasalahan yang akan dilakukannya sebuah penelitian. Dalam kaitannya dengan penelitian yang menggunakan metode hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan

variabel yang lain, variabel-variabel penelitian tersebut dapat dibedakan menjadi 2, yaitu:

1. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai adalah:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran

2. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (*dependent*), pengaruh tersebut bisa berupa pengaruh positif maupun negatif. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil,

sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari dapat tercapai.

Indikator yang digunakan adalah:

- 1) Kebutuhan akan Prestasi
- 2) Kebutuhan akan Afiliasi
- 3) Kebutuhan akan Kekuasaan

b. Disiplin Kerja (X_2).

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Indikator yang digunakan adalah:

- 1) Ketepatan Waktu
- 2) Pemanfaatan Sarana
- 3) Tanggungjawab Kerja
- 4) Ketaatan Dalam Bekerja

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari Kabupaten Gunungkidul yang beralamat di Jl. KH Agus Salim No.170 b Wonosari, Gunungkidul. Waktu penelitian yang direncanakan

yaitu pada bulan Juni 2016 hingga selesai atau sesuai dengan kesepakatan antara mahasiswa dan pihak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari.

D. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:119). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari yang berjumlah 74 orang dimana populasi ini sekaligus menjadi sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari yang menjadi objek pada penelitian. Data primer yang digunakan berupa hasil wawancara dan penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder berupa artikel dari website yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendukung data primer dalam penelitian.

F. Instrumen Penelitian

1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert, Sugiyono menerangkan (2012:93) bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Kriteria Skala Likert

SS	: Sangat setuju	skor 4
S	: Setuju	skor 3
TS	: Tidak setuju	skor 2
STS	: Sangat tidak setuju	skor 1

2. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen pada penelitian ini yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai adalah berupa angket atau kuesioner. Instrumen yang digunakan telah mengadopsi dari penelitian yang ada sebelumnya. Angket atau kuesioner yang disajikan berisi 21 item pertanyaan, yang terdiri dari 5 pertanyaan tentang Motivasi Kerja, 8 item pertanyaan tentang Disiplin Kerja dan 8 item pertanyaan tentang Kinerja Pegawai. Adapun kisi-kisi instrumen dibuat dengan tujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga akan lebih mudah dikontrol dan dikoreksi.

Kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan indikator yang digunakan, yaitu:

Tabel. 5 Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Motivasi Kerja (Mc Clelland dalam Robbin 2013: 207)	1. Kebutuhan akan Prestasi 2. Kebutuhan akan Afiliasi 3. Kebutuhan akan Kekuasaan 1. Ketepatan Waktu	1,2 3,4 5 1,2
Disiplin Kerja (Soejono:2000)	2. Pemanfaatan Sarana 3. Tanggung Jawab Kerja 4. Ketaatan Dalam Bekerja	3,4 5,6 7,8
Kinerja Karyawan Mathis dan Jackson (2006 :329)	1. Kualitas Kerja Karyawan 2. Kuantitas Kerja Karyawan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran	1,2 3,4 5,6 7,8

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). Untuk memudahkan dalam melakukan uji validitas, maka digunakan analisis faktor yang ada pada *software SPSS versi 20.0 for Windows*. Kriteria pada uji validitas menurut Ghozali (2011: 53), suatu instrument dikatakan valid apabila hasil dari uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of*

Sampling Adequacy (KMO MSA) menunjukkan nilai *factor loading* lebih dari 0,50 dan tidak mengukur konstruk lain.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis faktor dari program *SPSS versi 20.0 for Windows*. Teknik analisis faktor yang digunakan untuk menguji adalah *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Metode rotasi faktor yang digunakan adalah *varimax*. Validitas korelasi antar variabel dalam melihat uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO yang dikehendaki harus $> 0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2011: 58) dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* kurang dari 5% atau 0,05 (Hair et al, 2010).

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Kaiser- Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy dan Bartlett's Test (Tahap 1)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square Df Sig.	.638 805.758 210 .000
---	----------------------------------	--------------------------------

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu 0,638, ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, jumlah sampel

memenuhi kelayakan untuk dianalisis. Sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi < 0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Berdasarkan hasil uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 1 menggunakan rotasi *varimax* diketahui bahwa item-item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan berdasarkan hasil pada tabel *Rotated Component Matrix* di lampiran 6 halaman 88 diketahui item pertanyaan yang dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Nilai *loading factor* dari variabel motivasi kerja yaitu 0,582; 0,871; 0,884; 0,888; 0,923 dan telah mengelompok dalam 1 komponen, sehingga semua butir pernyataan variabel motivasi kerja (MK1, MK2, MK3, MK4, MK5) dinyatakan valid semuanya. Variabel disiplin kerja mempunyai 7 butir pernyataan yang dinyatakan valid yaitu butir DK1, DK2, DK3, DK4, DK5, DK6, DK7 yang masing-masing memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,50, namun untuk butir DK8 dinyatakan tidak valid karena tidak mengelompok dalam satu komponen. Sedangkan variabel kinerja pegawai sebanyak 7 butir pernyataannya dikatakan valid yaitu KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, dan KP7, KP8, sedangkan untuk KP6 dinyatakan tidak valid karena tidak mengelompok dalam satu komponen dengan variabel kinerja pegawai.

Pada tabel hasil penelitian CFA menunjukkan bahwa item pertanyaan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas *SPSS versi 20.0 for Windows*.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2_1} \right]$$

Keterangan:

- r_n = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir
- σ^2_1 = varian total

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach's* > 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011: 48). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,894	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,924	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,947	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Variabel motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,894, disiplin kerja sebesar 0,924, dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,957.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011:19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M_i + S_{Di}$
- b. Sedang : $M_i - S_{Di} \leq X < M_i + S_{Di}$
- c. Rendah : $X < M_i - S_{Di}$

2. Uji Prasyarat Analisis

Dalam analisis regresi berganda ini terdapat beberapa pengujian prasyarat yang harus dilakukan, yakni Uji Linear, Uji Normalitas, dan Uji Multikolonieritas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam Penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov test*, jika nilai sig (2-tailed) lebih besar daripada 5%, maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2011:160). Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar tau belum (Ghozali 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau

regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006: 91). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0.1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung menggunakan bantuan program *SPSS versi 20.0 for Windows*. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program *SPSS versi 20.0 for Windows* untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak.

Untuk menguji Hipotesis yaitu pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai serta pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai dinyatakan dengan persamaan regresi melalui uji regresi berganda sebagai berikut (Ghozali, 2006:8):

$$\text{Persamaan } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Disiplin Kerja

β_1 = koefisien regresi motivasi kerja

β_2 = koefisien regresi disiplin kerja

R = residual

b. Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dinyatakan dalam prosentase yang nilainya berkisar antara $0 < \Delta R^2 < 1$. Nilai ΔR^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai adjusted R^2 karena nilai adjusted R^2 dianggap lebih baik dari nilai R^2 , karena nilai adjusted R^2 dapat naik dan turun apabila satu variabel independen ditarik bahkan ke dalam model regresi(Ghozali,2011:97).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari serta (3) pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari, Jalan K.H. Agus Salim No.170 b Wonosari, Gunungkidul.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari resmi berdiri pada tahun 2007 sesuai dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomor: KEP-141/PJ/2007 tanggal 3 Oktober 2007 tentang Penerapan Organisasi, Tata Kerja dan Saat Mulai Beroperasinya Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak D.I. Yogyakarta, serta Kantor Pelayanan Pajak Pratama dan Kantor Pelayanan, Penyuluhan, dan Konsultasi Perpajakan di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah I, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II, dan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak D.I. Yogyakarta. Saat itu gedung Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari berada di lantai 5 Gedung Kanwil Direktorat Jendral Pajak D.I Yogyakarta Jalan Ringroad Utara 10 Maguwoharjo, Depok, Sleman. Dan pada tahun 2011 Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari mulai menempati gedung barunya

di Wonosari Kabupaten Gunungkidul Jl . K.H Agus Salim No 170 B Ledoksari, Kepek, Wonosari, Gunungkidul.

Adapun visi dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari ialah Menjadi institusi pemerintah yang menyelenggarakan sistem administrasi perpajakan modern yang efektif, efisien, dan dipercaya masyarakat dengan integritas dan profesionalisme yang tinggi, sedangkan misinya ialah menghimpun penerimaan pajak negara berdasarkan Undang-Undang Perpajakan yang mampu mewujudkan kemandirian pembiayaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara melalui sistem administrasi perpajakan yang efektif dan efisien. Pembagian Seksi dan Jabatan Fungsional pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari adalah sebagai berikut:

1. Subbagian Umum dan Kepatuhan Internal
2. Seksi Pelayanan
3. Seksi Penagihan
4. Seksi Pengolahan Data dan Informasi
5. Seksi Ekstensifikasi dan Penyuluhan
6. Seksi Pengawasan dan Konsultasi I
7. Seksi Pengawasan dan Konsultasi II
8. Seksi Pengawasan dan Konsultasi III
9. Kelompok Jabatan Fungsional

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, dan analisis statistik deskriptif mengenai kategori variabel penelitian yang dihitung berdasarkan skor *mean* (rata-rata), dan nilai standar deviasi masing-masing variabel penelitian. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia/umur, lama bekerja, dan penghasilan rata-rata per bulan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	44	62,9
Perempuan	26	37,1
Jumlah	70	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang (37,1%), dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (37,%). Hal

ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari, Jalan K.H. Agus Salim No.70 b Wonosari, Gunungkidul mempunyai jenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 44 orang (62,9%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18 s/d 25 tahun	0	0
Di atas 25 tahun s/d 30 tahun	6	8,6
Di atas 30 tahun s/d 40 tahun	46	65,7
Di atas 40 tahun s/d 50 tahun	17	24,3
Di atas 50 tahun	1	1,4
Jumlah	70	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa tidak ada (0%) responden yang berusia 18 s/d 25 tahun, responden yang berusia antara di atas 25 tahun s/d 30 tahun yakni sebanyak 6 orang (8,6%), responden yang berusia di atas 30 tahun s/d 40 tahun yakni sebanyak 46 orang (65,7%), responden yang berusia di atas 40 tahun s/d 50 tahun yakni sebanyak 17 orang (24,3%), dan responden yang berusia di atas 50 tahun yakni sebanyak 1 orang (1,4%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden atau pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari, Jalan K.H.

Agus Salim No.70 b Wonosari, Gunungkidul berusia diatas 30 s/d 40 tahun yakni sebanyak 46 orang (65,7%).

3) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 1 Tahun	3	4,3
1 tahun s/d 5 Tahun	18	25,7
Diatas 5 tahun s/d 10 Tahun	46	65,7
Diatas 10 tahun s/d 15 Tahun	3	4,3
Jumlah	70	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa responden yang bekerja dibawah 1 tahun sebanyak 3 orang (4,3%), responden yang bekerja selama 1 tahun s/d 5 Tahun sebanyak 18 orang (25,7%), responden yang bekerja diatas 5 tahun s/d 10 Tahun sebanyak 46 orang (65,7%), dan responden yang bekerja diatas 10 tahun s/d 15 Tahun sebanyak 3 orang (4,3%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari, Jalan K.H. Agus Salim No.70 b Wonosari, Gunungkidul sudah bekerja diatas 5 tahun s/d 10 Tahun yakni sebanyak 46 orang (65,7%).

4) Penghasilan per Bulan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan penghasilan rata-rata per bulan disajikan pada Tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Rata-rata per Bulan

Penghasilan per Bulan	Frekuensi	Percentase (%)
Dibawah Rp.3.500.000	0	0
Rp.3.500.000 s/d Rp.4.000.000	2	2,9
Diatas Rp.4.000.000 s/d Rp.4.500.000	9	12,9
Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000	15	21,4
Diatas Rp.5.000.000	44	62,9
Jumlah	70	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa tidak ada (0%) responden yang memiliki penghasilan rata-rata per bulan dibawah Rp. 3.500.000, responden yang penghasilan rata-rata per bulan Rp. 3.500.000 – Rp. 4.000.000 sebanyak 2 orang (2,9%), responden yang memiliki penghasilan rata-rata per bulan diatas Rp 4.000.000 – Rp.4.500.000 sebanyak 9 orang (12,9%), responden yang memiliki penghasilan rata-rata per bulan diatas Rp 4.500.000 – Rp.5.000.000 sebanyak 15 orang (21,4%), serta responden yang memiliki penghasilan rata-rata per bulan diatas Rp 5.000.000 sebanyak 44 orang (62,9%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden atau pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari, Jalan K.H. Agus Salim No.70 b Wonosari, Gunungkidul

memiliki penghasilan rata-rata per bulan diatas Rp. 5.000.000 yakni sebanyak 44 orang (62,9%).

b. Deskripsi Kategori Variabel Penelitian

Deskripsi kategori variabel penelitian menggambarkan jawaban/tanggapan responden mengenai masing-masing variabel penelitian. Data hasil penelitian yang telah diperoleh kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok kategori dengan rumus yang telah ditentukan dalam menentukan tinggi rendahnya kategori yaitu kategori tinggi $X \geq (Mi+SDi)$, sedang $(Mi - SDi) \leq X < (Mi+SDi)$, dan rendah $X < (Mi - SDi)$. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata (*mean*) dan simpangan baku pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut:

1) Motivasi Kerja

Deskripsi kategori variabel motivasi kerja disajikan dalam Tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Percentase (%)
Tinggi	$X \geq 15$	32	45,7
Sedang	$10 \leq X < 15$	38	54,3
Rendah	$X < 10$	0	0,0
Jumlah		70	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 12 tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 32 orang (45,7%), responden yang

memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 38 orang (54,3%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori rendah tidak ada (0,0%).

2) Disiplin Kerja

Deskripsi kategori variabel disiplin kerja disajikan dalam

Tabel 13 sebagai berikut:

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Percentase (%)
Tinggi	$X \geq 21$	27	38,6
Sedang	$14 \leq X < 21$	35	50,0
Rendah	$X < 14$	8	11,4
Jumlah		70	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 13 tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel disiplin kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 27 orang (38,6%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 35 orang (50%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 8 orang (11,4%).

3) Kinerja Pegawai

Deskripsi kategori variabel kinerja pegawai disajikan dalam Tabel 14 sebagai berikut:

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Percentase (%)
Tinggi	$X \geq 21$	27	38,6
Sedang	$14 \leq X < 21$	33	47,1
Rendah	$X < 14$	10	14,3
Jumlah		70	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 14 tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 27 orang (38,6%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai dalam kategori sedang yaitu sebanyak 33 orang (47,1%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai dalam kategori rendah sebanyak 10 orang (14,3%).

2. Uji Prasyarat Analisis

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Sebelum melakukan analisis data untuk mencari pengaruh antar variabel yang dipakai untuk penelitian, dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas. Pelaksanannya uji prasyarat analisis dilakukan dengan *SPSS 20.0 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov- Smirnov* (K-S) berdasarkan nilai signifikansinya dengan menggunakan *software SPSS 20.0 for Windows*. Hasil uji normalitas untuk variabel penelitian disajikan berikut ini.

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,183	Normal
Disiplin Kerja	0,063	Normal
Kinerja Pegawai	0,061	Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil uji normalitas seperti tuncantum dalam Tabel 15 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi seluruh variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 ($\text{Sig.} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Lineearitas

Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linearitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linearitas disajikan berikut ini:

Tabel 16. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi (Sig)	Kesimpulan
Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,151	Linier
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,850	Linier

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil uji linieritas pada Tabel 16 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{Sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa hubungan semua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Untuk mendekripsi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas untuk model regresi dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 17 di bawah ini:

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,791	1,264	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,791	1,264	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 17 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan

nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari. Analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan *SPSS 20.00 for Windows*.

a. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari. Analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi berganda yang dihitung menggunakan *SPSS 20.00 for Windows* yang disajikan pada Tabel 18 di bawah ini:

Tabel 18. Rangkuman Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Variabel	Kinerja Pegawai			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Variabel Kontrol				
Jenis Kelamin	0,271**	0,164	0,193**	0,145
Usia	0,030	-0,070	0,017	-0,042
Lama Bekerja	0,213*	0,132	0,134	0,102
Penghasilan	-0,051	-0,022	0,017	0,019
Motivasi Kerja		0,554***		0,347***
Disiplin Kerja			0,610***	0,463***
R ²	0,115	0,393	0,472	0,560
ΔR ²	0,115*	0,278***	0,357***	0,167***

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Keterangan : *** p < 0,01 (1%); **p < 0,05 (5%); *p < 0,1 (10%)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 18 diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu: $Y = c + 0,554X_1 + R$. Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta = 0,554$ dengan nilai signifikansi p sebesar 0,000. Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,278 atau 27,8%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai” terbukti.

b. Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 18 diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu: $Y = c +$

$0,610X_1 + R$. Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta = 0,610$ dengan nilai signifikansi p sebesar 0,000. Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,357 atau 35,7%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai” terbukti.

c. Hipotesis 3

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 18 diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai yaitu: $Y = c + 0,347X_1 + 0,463X_2 + R$. Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta = 0,347$ dengan nilai signifikansi p sebesar 0,000 dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta = 0,463$ dengan nilai signifikansi p sebesar 0,000. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan untuk menjelaskan kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,167 atau 16,7%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai” terbukti.

C. Pembahasan

Pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari. Hal ini ditunjukkan dari hasil statistik uji regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi (β) dari motivasi kerja sebesar 0,554 dengan nilai signifikansi p sebesar 0,000. Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,278 atau 27,8%; maka hipotesis pertama diterima.

Hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai yang ditunjukkan oleh capaian pekerjaan yang diselesaikan semakin melebihi target yang berarti dorongan untuk berprestasi semakin baik, serta pegawai semakin berafiliasi dengan rekan kerja dalam mencapai target pekerjaan, maka kinerjanya akan semakin tinggi pula, begitu sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2005) dalam Supriadi (2015) yang menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Susanty, dan Baskoro (2012) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) APD Semarang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari. Hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi (β) dari disiplin kerja sebesar 0,610 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,357 atau 35,7%; maka hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Suprayitno dan Sukir (2007) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota Dinas Pekerjaan Umum dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Kabupaten Karanganyar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dalam kriteria Nilai Disiplin Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari yang ditunjukkan oleh perilaku pegawai dalam bekerja semakin tepat waktu datang ke kantor, semakin serius dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, serta semakin pegawai taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan, maka kinerja pegawai juga semakin tinggi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari. Hal ini diperoleh

dari hasil statistik uji regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi (β) dari motivasi kerja sebesar 0,347 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000; dan nilai koefisien regresi (β) dari disiplin kerja sebesar 0,463 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan untuk menjelaskan kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,167 atau 16,7%; maka hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Suprayitno dan Sukir (2007) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. Selain itu, didukung pula oleh hasil penelitian dari Listianto dan Setiaji (2002) yang juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor PDAM Kota Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik motivasi kerja, maupun disiplin kerja pegawai, maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi β sebesar 0,554 dengan nilai signifikansi p 0,000. Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,278 atau 27,8%.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefiesin regresi β sebesar 0,610 dengan nilai signifikansi p 0,000. Kontribusi disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,357 atau 35,7%.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi motivasi kerja β sebesar 0,347 dengan nilai signifikansi p 0,000 dan disiplin kerja β sebesar 0,463 dengan nilai signifikansi p 0,000. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan untuk menjelaskan kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,167 atau 16,7%.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam penelitian ini kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,167 atau 16,7% disebabkan masih kurangnya referensi terkait penelitian dan jurnal yang digunakan peneliti untuk penelitian dengan variabel tersebut.
2. Terbatasnya jumlah populasi dan sampel yang ada dalam penelitian ini dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif.
3. Penelitian ini hanya meneliti motivasi kerja, dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, perlu digali variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

C. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menurut hasil perlu diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi/Perusahaan

Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hasil analisis parsial variabel motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar

27,8% dan kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 35,7%. Sedangkan secara simultan kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 16,7%. Kontribusi motivasi kerja menunjukkan hasil yang rendah dibandingkan dengan disiplin kerja pegawai, untuk itu organisasi/perusahaan perlu melakukan kegiatan antara lain mengadakan silaturahmi antara atasan dan pegawai atau *gathering*, arisan dan *outbond* agar para pegawai tidak mengalami kejemuhan dalam bekerja, meningkatkan ikatan emosional (*bonding*) dan membuat para pegawai lebih semangat termotivasi dalam bekerja. Dapat juga dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai seperti ruang santai atau *pantry* (dapur) yang nyaman agar pegawai dapat rileks sejenak jikalau ada pekerjaan berat maupun sedang lembur.

Sedangkan untuk meningkatkan kinerja pegawai organisasi/perusahaan perlu memberikan penghargaan antara lain piagam bagi pegawai yang kinerjanya melebihi target perusahaan, mengadakan perjalanan wisata gratis ke luar kota bagi pegawai dengan kinerja tinggi, serta memberikan hadiah barang yang dapat bermanfaat seperti laptop atau motor kepada pegawai yang berprestasi. Hal-hal di atas dapat memacu motivasi kerja sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya dapat memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan memperbanyak jumlah sampel dan cara pengambilan data untuk mendapatkan hasil yang menyeluruh dan mendekati dengan

kenyataannya. Lebih baik lagi jika penelitian ini juga dimodifikasi dengan pendekatan kualitatif, sehingga pengambilan kesimpulan penelitian tidak hanya didasarkan pada angka secara kuantitatif namun juga kutipan jawaban dari responden mengenai variabel yang diteliti yang kemudian hasilnya relatif lebih mendekati kenyataannya.

- b. Mengingat variabel di luar penelitian ini masih cukup banyak, maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti variabel lain yang ada di luar penelitian ini atau mengkombinasikan variabel yang terdapat dalam penelitian ini dengan variabel lain seperti budaya organisasi, prestasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, produktivitas kerja, maupun lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, R., 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada PT DHL Forwarding Semarang Branch). *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Anyim, C.F., dan Chidi, O.C., 2012. Motivation and Employees Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*, Vol. 3 (1): 31-40.
- Azwar, S., 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun,W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fornel, C., dan D.F. Larcker, 1981. Evaluating Structural Equation Models with Unobserved Variable and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, Vol. 18 (1): 39-50.
- Ghozali, I., 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. dan Black, W.C., 2011. *Multivariate Data Analysis with Readings*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Julita, F. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi. *Thesis*. Universitas Indonesia.
- Liawandy, F., & Indarti, S., 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, Vol. 1 (2): 1-15.
- Listianto, T., & Setiaji, B., 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Luthans, F., 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. P., 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis R. L., dan Jackson, H. J., 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, S., 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A., 2013. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Saydam, G., 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Simamora, H., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit STIE YKPN.
- Soejono, 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprayitno dan Sukir, 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 2 (1): 23-34.
- Supriadi, E., & Yusof, H. A. R. B. M., 2015. Relationship between Instructional Leadership of Headmaster and Work Discipline and Work Motivation and Academic Achievement in Primary School at Special Areas of Central Jakarta. *Journal of Education and Learning*, Vol. 4 (3): 123-135.
- Susanty, A., dan Baskoro, S. W., 2012. Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) APD Semarang. *Jurnal Teknik Industri Undip*, Vol. 7 (2): 77-84.
- Sutrisno, E., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary. 2000. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Penerjemah: Muh Sobaruddin. Jakarta: Rineka Cipta.

Xavier, S. 2012. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Secretaria de Estado das Obras Publicas Dili Timor Leste. *Doctoral Dissertation*. Magister Manajemen Program Pascasarjana UKSW

Website:

<http://www.pajak.go.id/content/kantor-pelayanan-pajak-pratama>

http://www.pajak.go.id/struktur_organisasi

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian


**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
KANTOR WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**
 JALAN RING ROAD UTARA NOMOR 10, MAGUWOHARJO, DEPOK, SLEMAN, YOGYAKARTA - 55282
 TELEPON (0274) 4333951- 53; FAKSIMILE (0274) 4333954; SITUS www.pajak.go.id
 LAYANAN INFORMASI DAN KELUHAN KRING PAJAK (021) 500200;
 EMAIL pengaduan@pajak.go.id

Nomor	: S- 76 /WPJ.23/BD.05/2016	05 APR 2016
Sifat	: Biasa	
Lampiran	: -	
Hal	: Pemberian Izin Penelitian	

Yth. Kepala KPP Pratama Wonosari
Jalan KH Agus Salim Nomor 170B Kepek Wonosari

Sehubungan dengan surat saudara Nomor S-125/WPJ.23/KP.03/2016 tanggal 7 Maret 2016 terkait hal Permohonan Ijin Penelitian atas :

Nama / NPM	: Fajar Retno Safitri / 12808144062
Jenjang Pendidikan	: Strata 1 / Manajemen
Universitas/Instansi	: Universitas Negeri Yogyakarta
Keperluan/Instansi	: Penelitian Skripsi
Judul	: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

dengan ini Kantor Wilayah DJP D.I.Yogyakarta **memberikan izin** untuk membantu memberikan kesempatan Penelitian dan/atau memberikan bahan-bahan keterangan/data yang digunakan untuk keperluan akademis yang tidak untuk dipublikasikan dan tidak menyangkut rahasia jabatan/negara sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 34 UU KUP.

Selanjutnya setelah selesai melaksanakan riset/penelitiannya, agar kepada mahasiswa yang bersangkutan diminta untuk memberikan memberikan *soft-copy* dan *hard-copy* hasil riset/penelitian tersebut sebagai bahan masukan bagi Direktorat Jenderal Pajak. *Soft-copy* dimaksud dapat dikirim melalui email ke alamat sebagai berikut : perpustakaan@pajak.go.id sedangkan *hard-copy* dikirim ke Perpustakaan Kantor Pusat DJP dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama tempat dilaksanakannya penelitian.

Demikian, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. Kepala Kanwil DJP D.I.Y
Kepala Bidang P2Humas



Ayu Norita Wuryansari
NIP 19671118 199503 2 001

Kp.BD.05/BD.0501/2016

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Saya mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta, Program Studi Manajemen ingin mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Lingkungan Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari Kabupaten Gunungkidul)” untuk memperoleh gelar Sarjana (S1). Untuk menunjang kelancaran penelitian ini, saya memohon kesediaan dan kerelaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi daftar kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan digunakan sebagaimana mestinya yaitu hanya sebatas untuk penelitian atau penyelesaian skripsi dan dijamin kerahasiaannya.

Atas partisipasi serta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Yogyakarta, Oktober 2016
Peneliti

Fajar Retno Safitri
12808144062

DAFTAR PERTANYAAN

I. Identitas Responden

Nama (Jika berkenan mengisi):.....

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia menjawab pertanyaan berikut ini, dengan cara memberi tanda silang (X) sesuai dengan keadaan yang sebenarnya:

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Umur :
 - a. 18 s/d 25 tahun
 - b. Di atas 25 tahun s/d 30 tahun
 - c. Di atas 30 tahun s/d 40 tahun
 - d. Di atas 40 tahun s/d 50 tahun
 - e. Di atas 50 tahun
3. Lama Bekerja :
 - a. Dibawah 1 Tahun
 - b. 1 tahun s/d 5 tahun
 - c. Diatas 5 tahun s/d 10 tahun
 - d. Diatas 10 tahun s/d 15 tahun
 - e. Diatas 15 tahun
4. Penghasilan rata-rata per bulan :
 - a. Dibawah Rp.3.500.000
 - b. Rp.3.500.000 s/d Rp.4.000.000
 - c. Di atas Rp.4.000.000 s/d Rp.4.500.000
 - d. Di atas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000
 - e. Diatas Rp.5.000.000

II. Petunjuk Pengisian:

Pilihlah jawaban berikut sesuai dengan jawaban yang anda yakini dengan cara memberikan tanda (X) atau tanda centang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda !

Keterangan jawaban :

SS = Jika Anda **Sangat Setuju** terhadap pernyataan tersebut

S = Jika Anda **Setuju** terhadap pernyataan tersebut

TS = Jika Anda **Tidak Setuju** terhadap pernyataan tersebut

STS = Jika Anda **Sangat Tidak Setuju** terhadap pernyataan tersebut

A. Motivasi Kerja Pegawai di KPP Pratama Wonosari Kabupaten Gunungkidul

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja				
2	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja pegawai				
3	Saya bekerja agar berguna di dalam kehidupan bermasyarakat				
4	Saya bila membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan sekerja selalu siap membantu				
5	Saya ingin untuk partisipasi dalam setiap pengambilan keputusan				

B. Disiplin Kerja Pegawai di KPP Pratama Wonosari Kabupaten Gunungkidul

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya dalam satu bulan masuk kerja tepat pada waktu sesuai dengan jam kerja				
2	Saya Selalu memberikan keterangan bila tidak masuk kerja				
3	Saya selalu bertanggungjawab atas tugas yang diberikan oleh atasan				
4	Saya selalu bertanggung jawab dalam menuangkan semua ide yang saya miliki				
5	Saya menggunakan alat kantor untuk membantu menyelesaikan pekerjaan				
6	Saya selalu menggunakan peralatan kantor dengan sangat hati – hati				
7	Saya selalu membuat laporan akhir terhadap tugas yang diberikan kepada saya dalam satu bulan				
8	Saya selalu memakai seragam kantor				

C. Kinerja Karyawan/Pegawai di KPP Pratama Wonosari Kabupaten Gunungkidul

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan sebaik -baiknya sesuai dengan standarnya				
2	Saya di setiap bulan selalu ada evaluasi dari atasan atas kinerja pegawai				
3	Saya di setiap pekerjaan yang diberikan atasan, langsung diselesaikan dan siap untuk tugas baru lagi				
4	Setiap hari mesti ada sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan				
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tata waktu penyelesaian pekerjaan				
6	Saya tidak menunda penyelesaian pekerjaan yang diberikan				
7	Saya berusaha masuk kerja sesuai jadwal setiap hari				
8	Saya berusaha sampai di kantor tepat waktu				

Lampiran 3. DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Lampiran 4. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Resp	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Penghasilan/Bln
1	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
2	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
3	Perempuan	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
4	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
5	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
6	Laki-Laki	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000
7	Laki-Laki	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.4.000.000 s/d Rp.4.500.000
8	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
9	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
10	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.5.000.000
11	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000
12	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.5.000.000
13	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
14	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.5.000.000
15	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
16	Laki-Laki	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.4.000.000 s/d Rp.4.500.000
17	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.5.000.000
18	Laki-Laki	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.4.000.000 s/d Rp.4.500.000
19	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 10 tahun s/d 15 tahun	Diatas Rp.4.000.000 s/d Rp.4.500.000
20	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
21	Laki-Laki	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.4.000.000 s/d Rp.4.500.000
22	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
23	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
24	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 10 tahun s/d 15 tahun	Diatas Rp.3.500.000 s/d Rp.4.000.000
25	Perempuan	Diatas 50 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000
26	Laki-Laki	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	Diatas 10 tahun s/d 15 tahun	Diatas Rp.3.500.000 s/d Rp.4.000.000
27	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
28	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
29	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
30	Perempuan	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
31	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
32	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
33	Perempuan	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.5.000.000
34	Laki-Laki	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
35	Perempuan	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	Dibawah 1 tahun	Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000
36	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Dibawah 1 tahun	Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000
37	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
38	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000
39	Laki-Laki	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
40	Laki-Laki	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000
41	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
42	Laki-Laki	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
43	Laki-Laki	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.4.000.000 s/d Rp.4.500.000
44	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
45	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Dibawah 1 tahun	Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000
46	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000

47	Laki-Laki	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.4.000.000 s/d Rp.4.500.000
48	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000
49	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
50	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000
51	Perempuan	Diatas 25 tahun s/d 30 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000
52	Laki-Laki	Diatas 25 tahun s/d 30 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000
53	Laki-Laki	Diatas 25 tahun s/d 30 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
54	Laki-Laki	Diatas 25 tahun s/d 30 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000
55	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
56	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
57	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
58	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.4.000.000 s/d Rp.4.500.000
59	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000
60	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
61	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
62	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
63	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
64	Laki-Laki	Diatas 25 tahun s/d 30 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
65	Laki-Laki	Diatas 40 tahun s/d 50 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.4.000.000 s/d Rp.4.500.000
66	Laki-Laki	Diatas 25 tahun s/d 30 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
67	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
68	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000
69	Laki-Laki	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	1 tahun s/d 5 tahun	Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000
70	Perempuan	Diatas 30 tahun s/d 40 tahun	Diatas 5 tahun s/d 10 tahun	Diatas Rp.5.000.000

Lampiran 5. DATA PENELITIAN

39	4	4	2	2	2	14	1	4	2	1	1	2	1	12	1	1	1	1	3	2	1	10
40	3	2	4	4	4	17	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21
41	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	4	3	2	18	4	4	4	4	2	3	3	24
42	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	3	3	3	3	21
43	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	4	3	25	4	4	4	4	3	4	3	26
44	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	2	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	20
45	3	2	3	2	1	11	2	1	1	1	1	2	1	9	1	3	2	1	3	2	1	13
46	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	3	3	4	4	26
47	3	4	4	4	4	19	3	4	4	3	3	3	3	23	3	4	4	3	3	3	3	23
48	4	3	3	3	2	15	3	4	3	2	3	3	2	20	1	3	1	4	4	2	2	17
49	4	4	3	3	2	16	1	3	1	4	4	2	2	17	3	3	2	3	3	3	2	19
50	3	1	3	3	2	12	2	4	1	2	3	3	2	17	2	1	1	1	1	2	1	9
51	3	4	3	2	1	13	3	4	4	3	3	3	3	23	3	4	4	3	3	3	3	23
52	2	1	3	3	3	12	3	1	3	1	1	2	1	12	3	1	3	1	1	2	1	12
53	3	4	3	3	2	15	4	4	4	4	3	4	3	26	4	3	3	4	4	4	3	25
54	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	3	3	3	3	24
55	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	22
56	2	3	3	3	3	14	1	3	2	1	3	2	1	13	1	1	1	1	3	2	1	10
57	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	2	20	2	2	3	3	3	3	2	18
58	2	3	3	3	2	13	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	1	3	3	2	18
59	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	3	3	2	18	3	3	3	3	4	4	4	24
60	3	2	4	4	3	16	3	4	3	3	4	3	3	23	3	4	3	2	3	3	2	20
61	3	2	3	3	3	14	1	3	2	1	3	2	1	13	3	4	3	3	4	3	3	23
62	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	3	2	2	16	4	4	4	4	2	3	3	24
63	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21
64	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	4	4	3	4	3	26
65	3	3	4	4	3	17	3	4	4	3	4	4	4	26	3	3	3	3	3	3	2	20
66	3	2	3	2	1	11	1	1	1	1	3	2	1	10	1	3	2	1	3	2	1	13
67	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	3	3	4	4	26
68	3	4	4	4	4	19	2	4	4	3	4	3	2	22	3	4	4	3	3	3	3	23
69	4	3	3	3	2	15	3	3	4	3	3	3	3	22	1	3	1	4	4	2	2	17
70	4	4	3	3	2	16	1	3	1	4	4	2	2	17	3	3	2	3	3	3	2	19

Lampiran 6. DATA KATEGORISASI

Responden	Motivasi Kerja (X1)			Disiplin Kerja (X2)			Kinerja Pegawai (Y)		
	Total	Kategori	Kode	Total	Kategori	Kode	Total	Kategori	Kode
1	14	Sedang	2	15	Sedang	2	16	Sedang	2
2	13	Sedang	2	14	Sedang	2	15	Sedang	2
3	18	Tinggi	1	18	Sedang	2	21	Tinggi	1
4	10	Sedang	2	18	Sedang	2	11	Rendah	3
5	14	Sedang	2	19	Sedang	2	19	Sedang	2
6	14	Sedang	2	19	Sedang	2	18	Sedang	2
7	13	Sedang	2	19	Sedang	2	18	Sedang	2
8	15	Tinggi	1	18	Sedang	2	24	Tinggi	1
9	16	Tinggi	1	23	Tinggi	1	20	Sedang	2
10	14	Sedang	2	16	Sedang	2	16	Sedang	2
11	12	Sedang	2	14	Sedang	2	16	Sedang	2
12	11	Sedang	2	23	Tinggi	1	19	Sedang	2
13	12	Sedang	2	20	Sedang	2	18	Sedang	2
14	14	Sedang	2	24	Tinggi	1	17	Sedang	2
15	12	Sedang	2	11	Rendah	3	13	Rendah	3
16	11	Sedang	2	19	Sedang	2	20	Sedang	2
17	15	Tinggi	1	17	Sedang	2	23	Tinggi	1
18	13	Sedang	2	24	Tinggi	1	17	Sedang	2
19	15	Tinggi	1	19	Sedang	2	21	Tinggi	1
20	16	Tinggi	1	18	Sedang	2	18	Sedang	2
21	14	Sedang	2	13	Rendah	3	14	Sedang	2
22	13	Sedang	2	21	Tinggi	1	20	Sedang	2
23	11	Sedang	2	18	Sedang	2	14	Sedang	3
24	13	Sedang	2	20	Sedang	2	19	Sedang	2
25	17	Tinggi	1	21	Tinggi	1	22	Tinggi	1
26	15	Tinggi	1	18	Sedang	2	21	Tinggi	1
27	12	Sedang	2	20	Sedang	2	17	Sedang	2
28	13	Sedang	2	21	Tinggi	1	20	Sedang	2
29	10	Sedang	2	20	Sedang	2	18	Sedang	2
30	16	Tinggi	1	24	Tinggi	1	26	Tinggi	1
31	14	Sedang	2	20	Sedang	2	22	Tinggi	1
32	11	Sedang	2	18	Sedang	2	18	Sedang	2
33	11	Sedang	2	20	Sedang	2	18	Sedang	2
34	12	Sedang	2	16	Sedang	2	20	Sedang	2
35	15	Tinggi	1	23	Tinggi	1	23	Tinggi	1
36	13	Sedang	2	17	Sedang	2	12	Rendah	3
37	15	Tinggi	1	22	Tinggi	1	22	Tinggi	1
38	14	Sedang	2	18	Sedang	2	20	Sedang	2

39	14	Sedang	2	12	Rendah	3	10	Rendah	3
40	17	Tinggi	1	21	Tinggi	1	21	Tinggi	1
41	15	Tinggi	1	18	Sedang	2	24	Tinggi	1
42	16	Tinggi	1	20	Sedang	2	21	Tinggi	1
43	19	Tinggi	1	25	Tinggi	1	26	Tinggi	1
44	17	Tinggi	1	24	Tinggi	1	20	Sedang	2
45	11	Sedang	2	9	Rendah	3	13	Rendah	3
46	16	Tinggi	1	26	Tinggi	1	26	Tinggi	1
47	19	Tinggi	1	23	Tinggi	1	23	Tinggi	1
48	15	Tinggi	1	20	Sedang	2	17	Sedang	2
49	16	Tinggi	1	17	Sedang	2	19	Sedang	2
50	12	Sedang	2	17	Sedang	2	9	Rendah	3
51	13	Sedang	2	23	Tinggi	1	23	Tinggi	1
52	12	Sedang	2	12	Rendah	3	12	Rendah	3
53	15	Tinggi	1	26	Tinggi	1	25	Tinggi	1
54	15	Tinggi	1	24	Tinggi	1	24	Tinggi	1
55	12	Sedang	2	21	Tinggi	1	22	Tinggi	1
56	14	Sedang	2	13	Rendah	3	10	Rendah	3
57	14	Sedang	2	20	Sedang	2	18	Sedang	2
58	13	Sedang	2	22	Tinggi	1	18	Sedang	2
59	15	Tinggi	1	18	Sedang	2	24	Tinggi	1
60	16	Tinggi	1	23	Tinggi	1	20	Sedang	2
61	14	Sedang	2	13	Rendah	3	23	Tinggi	1
62	15	Tinggi	1	16	Sedang	2	24	Tinggi	1
63	16	Tinggi	1	21	Tinggi	1	21	Tinggi	1
64	19	Tinggi	1	26	Tinggi	1	26	Tinggi	1
65	17	Tinggi	1	26	Tinggi	1	20	Sedang	2
66	11	Sedang	2	10	Rendah	3	13	Rendah	3
67	16	Tinggi	1	26	Tinggi	1	26	Tinggi	1
68	19	Tinggi	1	22	Tinggi	1	23	Tinggi	1
69	15	Tinggi	1	22	Tinggi	1	17	Sedang	2
70	16	Tinggi	1	17	Sedang	2	19	Sedang	2

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.638
Bartlett's Test of Sphericity	805.758
Df	210
Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
MK1			.923	
MK2			.888	
MK3			.582	
MK4			.871	
MK5			.884	
DK1		.798		
DK2		.843		
DK3		.854		
DK4		.832		
DK5		.848		
DK6		.799		
DK7		.787		
DK8		.116		
KP1	.923			
KP2	.947			
KP3	.854			
KP4	.882			
KP5	.724			
KP6	.174			.906
KP7	.833			
KP8	.859			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Keterangan:

MK = Butir Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

DK = Butir Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

KP = Butir Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	12.30	9.446	.900	.834
MK2	12.35	9.926	.813	.854
MK3	12.90	11.426	.454	.934
MK4	12.45	10.151	.775	.863
MK5	12.30	9.908	.800	.857

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	19.10	20.605	.751	.914
DK2	19.03	20.230	.780	.911
DK3	19.15	20.285	.817	.908
DK4	19.13	20.163	.792	.910
DK5	19.15	20.490	.787	.910
DK6	19.13	21.446	.703	.919
DK7	19.13	20.779	.708	.918

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

	N	%
Valid Cases	40	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	20.03	17.153	.885	.933
KP2	19.95	17.023	.927	.929
KP3	19.93	17.353	.824	.938
KP4	19.93	17.302	.872	.934
KP5	20.08	18.122	.740	.945
KP7	19.93	18.328	.736	.946
KP8	19.98	18.230	.765	.943

Lampiran 9. Deskripsi Karakteristik Responden

Statistics

	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Penghasilan per Bulan
N	Valid Missing	70 0	70 0	70 0

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	44	62,9	62,9
	Perempuan	26	37,1	37,1
	Total	70	100,0	100,0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diatas 25 s/d 30 Tahun	6	8,6	8,6
	Diatas 30 s/d 40 Tahun	46	65,7	65,7
	Diatas 40 s/d 50 Tahun	17	24,3	24,3
	Diatas 50 Tahun	1	1,4	1,4
	Total	70	100,0	100,0

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dibawah 1 Tahun	3	4,3	4,3
	1 s/d 5 Tahun	18	25,7	25,7
	Diatas 5 s/d 10 Tahun	46	65,7	65,7
	Diatas 10 s/d 15 Tahun	3	4,3	4,3
	Total	70	100,0	100,0

Penghasilan per Bulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp.3.500.000 s/d Rp.4.000.000	2	2,9	2,9
	Diatas Rp.4.000.000 s/d Rp.4.500.000	9	12,9	12,9
	Diatas Rp.4.500.000 s/d Rp.5.000.000	15	21,4	21,4
	Diatas Rp.5.000.000	44	62,9	62,9
	Total	70	100,0	100,0

Lampiran 10. Perhitungan Kategorisasi

Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

$$\begin{aligned}\text{Nilai Maximum} &= 5 \times 4 = 20 \\ \text{Nilai Minimun} &= 5 \times 1 = 5 \\ \text{Mi (Mean ideal)} &= \frac{25}{2} = 12,5\end{aligned}$$

$$\text{SDi (Standar Deviasi ideal)} = \frac{15}{6} = 2,5$$

Rumus Kategori :

$$\begin{aligned}\text{Tinggi} &: X \geq Mi + SDi \\ \text{Sedang} &: Mi - SDi \leq M < Mi + SDi \\ \text{Rendah} &: X < Mi - SDi\end{aligned}$$

Kategori Motivasi Kerja :

$$\begin{aligned}\text{Kategori} &: \text{Skor} \\ \text{Tinggi} &: X \geq 15 \\ \text{Sedang} &: 10 \leq X < 15 \\ \text{Rendah} &: X < 10\end{aligned}$$

Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

$$\begin{aligned}\text{Nilai Maximum} &= 7 \times 4 = 28 \\ \text{Nilai Minimun} &= 7 \times 1 = 7 \\ \text{Mi (Mean ideal)} &= \frac{35}{2} = 17,5\end{aligned}$$

$$\text{SDi (Standar Deviasi ideal)} = \frac{21}{6} = 3,5$$

Rumus Kategori :

$$\begin{aligned}\text{Tinggi} &: X \geq Mi + SDi \\ \text{Sedang} &: Mi - SDi \leq M < Mi + SDi \\ \text{Rendah} &: X < Mi - SDi\end{aligned}$$

Kategori Disiplin Kerja :

$$\begin{aligned}\text{Kategori} &: \text{Skor} \\ \text{Tinggi} &: X \geq 21 \\ \text{Sedang} &: 14 \leq X < 21 \\ \text{Rendah} &: X < 14\end{aligned}$$

Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai

$$\text{Nilai Maximum} = 7 \times 4 = 28$$

$$\text{Nilai Minimun} = 7 \times 1 = 7$$

$$M_i (\text{Mean ideal}) = \frac{35}{2} = 17,5$$

$$SD_i (\text{Standar Deviasi ideal}) = \frac{21}{6} = 3,5$$

Rumus Kategori :

$$\text{Tinggi} : X \geq M_i + SD_i$$

$$\text{Sedang} : M_i - SD_i \leq X < M_i + SD_i$$

$$\text{Rendah} : X < M_i - SD_i$$

Kategori Kinerja Pegawai :

$$\text{Kategori} : \text{Skor}$$

$$\text{Tinggi} : X \geq 21$$

$$\text{Sedang} : 14 \leq X < 21$$

$$\text{Rendah} : X < 14$$

Lampiran 11. Hasil Perhitungan Kategorisasi

Rumus Kategori

Kategori	Interval Skor
Tinggi	$X \geq Mi + SD_i$
Sedang	$Mi - SD_i \leq X < Mi + SD_i$
Rendah	$X < Mi - Sdi$

Variabel Motivasi Kerja (X1)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 15$	32	45,7
Sedang	$10 \leq X < 15$	38	54,3
Rendah	$X < 10$	0	0,0
Jumlah		70	100,0

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 21$	27	38,6
Sedang	$14 \leq X < 21$	35	50,0
Rendah	$X < 14$	8	11,4
Jumlah		70	100,0

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 21$	27	38,6
Sedang	$14 \leq X < 21$	33	47,1
Rendah	$X < 14$	10	14,3
Jumlah		70	100,0

Lampiran 12. Deskripsi Kategori Variabel Penelitian

Statistics

	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
N	Valid 70	70	70
	Missing 0	0	0

Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	32	45.7	45.7	45.7
Sedang	38	54.3	54.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Disiplin Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	27	38.6	38.6	38.6
Sedang	35	50.0	50.0	88.6
Rendah	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	27	38.6	38.6	38.6
Sedang	33	47.1	47.1	85.7
Rendah	10	14.3	14.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 13. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
N		70	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	14.21	19.30	19.19
	Std. Deviation	2.213	4.062	4.209
Most Extreme Differences	Absolute	.096	.103	.103
	Positive	.090	.054	.058
	Negative	-.096	-.103	-.103
Test Statistic		.096	.103	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183 ^c	.063 ^c	.061 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Pegawai (Y) * Motivasi Kerja (X1)	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
Kinerja Pegawai (Y) * Disiplin Kerja (X2)	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	Between Groups	(Combined)	564.122	9	62.680	5.711	.000
* Motivasi Kerja (X1)		Linearity	425.724	1	425.724	38.792	.000
		Deviation from Linearity	138.398	8	17.300	1.576	.151
	Within Groups		658.464	60	10.974		
	Total		1222.586	69			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	Between Groups	(Combined)	623.586	17	36.682	3.184	.001
* Disiplin Kerja (X2)		Linearity	508.715	1	508.715	44.162	.000
		Deviation from Linearity	114.871	16	7.179	.623	.850
	Within Groups		599.000	52	11.519		
	Total		1222.586	69			

Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	.791	1.264
	Disiplin Kerja (X2)	.791	1.264

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 14. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penghasilan, Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia ^b		. Enter
2	Motivasi Kerja (X1) ^b		. Enter
3	Disiplin Kerja (X2) ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.339 ^a	.115	.060	4.080	.115	2.110	4	65	.090
2	.627 ^b	.393	.346	3.405	.278	29.316	1	64	.000
3	.749 ^c	.560	.519	2.921	.167	23.991	1	63	.000

a. Predictors: (Constant), Penghasilan, Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Penghasilan, Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia , Motivasi Kerja (X1)

c. Predictors: (Constant), Penghasilan, Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia , Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.513	4	35.128	2.110	.090 ^b
	Residual	1082.073	65	16.647		
	Total	1222.586	69			
2	Regression	480.457	5	96.091	8.287	.000 ^c
	Residual	742.129	64	11.596		
	Total	1222.586	69			
3	Regression	685.127	6	114.188	13.385	.000 ^d
	Residual	537.459	63	8.531		
	Total	1222.586	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Penghasilan, Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia

c. Predictors: (Constant), Penghasilan, Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia , Motivasi Kerja (X1)

d. Predictors: (Constant), Penghasilan, Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia , Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.541	5.089		2.464	.016
Jenis Kelamin	2.347	1.055	.271	2.225	.030
Usia	.215	.882	.030	.244	.808
Lama Bekerja	1.441	.790	.213	1.824	.073
Penghasilan	-.259	.661	-.051	-.392	.697
2 (Constant)	1.906	4.680		.407	.685
Jenis Kelamin	1.415	.897	.164	1.577	.120
Usia	-.492	.748	-.070	-.658	.513
Lama Bekerja	.896	.667	.132	1.344	.184
Penghasilan	-.113	.552	-.022	-.205	.838
Motivasi Kerja (X1)	1.055	.195	.554	5.414	.000
3 (Constant)	-2.525	4.115		-.614	.542
Jenis Kelamin	1.251	.770	.145	1.624	.109
Usia	-.298	.643	-.042	-.464	.645
Lama Bekerja	.692	.573	.102	1.206	.232
Penghasilan	.095	.475	.019	.200	.842
Motivasi Kerja (X1)	.660	.185	.347	3.562	.001
Disiplin Kerja (X2)	.480	.098	.463	4.898	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penghasilan, Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia ^b	.	Enter
2	Disiplin Kerja (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.339 ^a	.115	.060	4.080	.115	2.110	4	65	.090
2	.687 ^b	.472	.431	3.176	.357	43.252	1	64	.000

a. Predictors: (Constant), Penghasilan, Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Penghasilan, Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia , Disiplin Kerja (X2)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	140.513	4	35.128	2.110	.090 ^b
Residual	1082.073	65	16.647		
Total	1222.586	69			
2 Regression	576.883	5	115.377	11.436	.000 ^c
Residual	645.703	64	10.089		
Total	1222.586	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Penghasilan, Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia

c. Predictors: (Constant), Penghasilan, Lama Bekerja, Jenis Kelamin, Usia , Disiplin Kerja (X2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.541	5.089		2.464	.016
	Jenis Kelamin	2.347	.1055	2.225	.030
	Usia	.215	.882	.244	.808
	Lama Bekerja	1.441	.790	1.824	.073
	Penghasilan	-.259	.661	-.392	.697
2 (Constant)	1.483	4.304		.345	.731
	Jenis Kelamin	1.673	.827	2.022	.047
	Usia	.123	.687	.179	.858
	Lama Bekerja	.904	.620	1.458	.150
	Penghasilan	.086	.517	.167	.868
	Disiplin Kerja (X2)	.632	.096	.610	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Variabel	Kinerja Pegawai			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Jenis Kelamin	0,271**	0,164	0,193**	0,145
Usia	0,030	-0,070	0,017	-0,042
Lama Bekerja	0,213*	0,132	0,134	0,102
Penghasilan	-0,051	-0,022	0,017	0,019
Motivasi Kerja		0,554***		0,347***
Disiplin Kerja			0,610***	0,463***
R ²	0,115	0,393	0,472	0,560
ΔR ²	0,115*	0,278***	0,357***	0,167***

Keterangan : *** p < 0,01 (1%); **p < 0,05 (5%); *p < 0,1 (10%)