

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BADAN KEUANGAN  
DAN ASET DAERAH KABUPATEN SLEMAN)**

**SKRIPSI**

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



Disusun Oleh :  
Maria Hartiningsih  
13808141002

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

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BADAN KEUANGAN**  
**DAN ASET DAERAH KABUPATEN SLEMAN)**

Oleh:

Maria Hartiningsih

13808141002

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk Diajukan dan Dipertahankan di  
Depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen,  
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 12 Juni 2017

Menyetujui,  
Pembimbing



Setyabudi Indartono, Ph.D

NID. 197207202003121001

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BADAN KEUANGAN  
DAN ASET DAERAH KABUPATEN SLEMAN)**

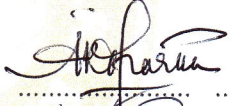

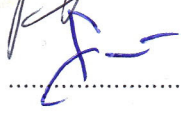
Oleh:

Maria Hartiningsih

NIM. 13808141002

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 02 Agustus 2017 dan dinyatakan lulus.

### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, M.M.	Ketua Penguji		15/2017 /8
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Sekretaris Penguji		15/2017 /8
Farlianto, MBA..	Penguji Utama		15/2017 /8

Yogyakarta, 16 Agustus 2017  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19530328 1983031002

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maria Hartiningsih

NIM : 13808141002

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sleman)”.

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, 25 Juli 2017

Yang menyatakan,



Maria Hartiningsih

NIM. 13808141002

## HALAMAN MOTO

*“If you can't fly then run, if you can't run then walk, if you can't walk then crawl, but whatever you do you have to keep moving forward.”*

— *Martin Luther King Jr.* —

“Berdoalah (mintalah) kepadaku (Allah SWT), pastilah aku kabulkan untukmu”.

*(QS. Al-Mukmin: 60)*

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai  
dengan kadar kesanggupannya”.

*(QS. Al-Baqarah: 286)*

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”.

*(QS. Al-Insyirah: 5)*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

Bapak Sunarto. Skripsi ini ku dedikasikan untukmu yang tiada henti bekerja

keras banting tulang dan berdo'a demi kesuksesan anakmu ini.

Ibu Tukiye seorang wanita hebat yang telah membesarkan dan membimbingku dengan sentuhan kasih dan doa terbaik hingga saat ini.

Kakak saya Eko Santoso dan adik saya Purwanti yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan serta doa sampai saat ini.

Anak negeri yang sedang berjuang demi menggapai cita-cita dan kesuksesannya.

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BADAN KEUANGAN  
DAN ASET DAERAH KABUPATEN SLEMAN)**

Oleh :  
Maria Hartiningsih  
(13808141002)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman, (3) pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman, dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,383 ( $***p < 0.001$ ). Kontribusi disiplin untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 14,2%; (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,338 ( $**p < 0.01$ ). Kontribusi motivasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 10,8%; dan (3) disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,336 ( $**p < 0.01$ ) dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel motivasi sebesar 0,280 ( $*p < 0.05$ ). Kontribusi disiplin dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 21,4%.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

**THE INFLUENCE DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION TO EMPLOYEE  
PERFORMANCE (A STUDY OF EMPLOYEES IN BADAN KEUANGAN  
DAN ASET DAERAH KABUPATEN SLEMAN)**

By:  
Maria Hartiningsih  
(13808141002)

**ABSTRACT**

*This study aimed to investigate (1) the effect of discipline on employee performance in Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman, (2) the effect of motivation on employee performance in Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman, and (3) the effect of discipline and motivation to employee performance in Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman.*

*The research used quantitative method. Sample of the research were 70 people. The data were collected using questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique that were used in this research was multiple regression.*

*The result of this research at the 5% significance level were stated follows. (1) discipline positively effected the employee performance in Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman, with beta coefficient ( $\beta$ ) was 0,383 ( $***p < 0.001$ ). The contribution of discipline variable to explain employee performance was ( $\Delta R^2$ ) 14,2%; (2) motivation positively effected the employee performance in Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman, evidenced by beta coefficient ( $\beta$ ) was 0,338 ( $**p < 0.01$ ). The contribution of motivation variable to explain employee performance was ( $\Delta R^2$ ) 10,8%; and (3) discipline and motivation positively effected the employee performance in Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman, evidenced by discipline's beta coefficient ( $\beta$ ) 0,336 ( $**p < 0.01$ ) and motivation's beta coefficient ( $\beta$ ) was 0,280 ( $*p < 0.05$ ). The contribution of work discipline and work motivation to explain employee performance was ( $\Delta R^2$ ) 21,4%.*

*Keywords: Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance.*



## KATA PENGANTAR

Pujisyukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sleman” Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

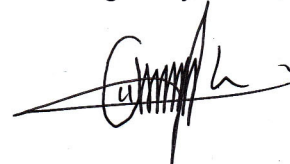
1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan masukan serta saran kepada penulis.
4. Farlianto, M.B.A, selaku narasumber atau penguji utama yang telah memberikan masukan dan koreksi untuk skripsi ini.
5. Arum Darmawati, M.M, selaku ketua penguji yang telah memberikan masukan untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini.
6. Semua dosen dan staf Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu dan membantu selama proses perkuliahan.
7. Teman seperjuangan Manajemen Angkatan 2013 khususnya kelas A09 yang menemani selama 4 tahun belajar bersama di kampus UNY tercinta.

8. Arina, Indah, Nara, Mila, Wulan, Dian, dan Ester yang tiada henti memberi *support* dan motivasi agar cepat selesai dan wisuda bareng.
9. Sahabat saya Nanang Andi Nurfatha yang selalu memberi motivasi agar menjadi wanita yang shalihah, *smart* dan sehat.
10. Teman-teman kost Kana 5, khususnya Ayu yang selalu masakin, Yanti yang selalu bikin rame sehingga kost tidak pernah sepi, dan mbak Rahma yang selalu memotivasi untuk menjadi wanita kuat dan sukses.
11. Semua pihak yang telah membantu baik dukungan berupa doa dan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun bagi skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Yogyakarta, 31 Juli 2017

Yang menyatakan,



Maria Hartiningsih  
NIM. 13808141002

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACK .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	 <b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Perumusan Masalah .....	12
D. Tujuan Penelitian .....	12
E. Manfaat Penelitian .....	13
 <b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	 <b>15</b>
A. Landasan Teori.....	15
1. Kinerja Karyawan .....	15
2. Disiplin Kerja.....	20
3. Motivasi Kerja.....	28
B. Penelitian yang Relevan.....	33
C. Kerangka Berpikir.....	34
D. Paradigma Penelitian.....	39
E. Hipotesis Penelitian.....	40
 <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	 <b>41</b>
A. Desain Penelitian.....	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
1. Variabel Dependen.....	41
2. Variabel Independen .....	43

D. Populasi dan Sampel .....	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Instrumen Penelitian.....	46
G. Uji Instrumen .....	48
1. Uji Validitas .....	48
2. Uji Reliabilitas .....	52
H. Teknik Analisis Data.....	54
1. Analisis Deskriptif.....	54
2. Pengujian Prasyarat Analisis.....	55
a. Uji Normalitas .....	55
b. Uji Linearitas .....	56
c. Uji Multikolinearitas .....	56
I. Uji Hipotesis .....	56
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
2. Uji Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ ).....	59
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	 <b>60</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	60
B. Hasil Penelitian .....	62
1. Analisis Deskriptif .....	63
2. Uji Prasyarat Analisis.....	71
a. Uji Normalitas .....	71
b. Uji Linearitas .....	72
c. Uji Multikolinearitas.....	73
3. Pengujian Hipotesis .....	73
C. Pembahasan.....	76
 <b>BAB V PENUTUP.....</b>	 <b>84</b>
A. Kesimpulan .....	84
B. Keterbatasan Penelitian .....	86
C. Saran .....	86
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>88</b>
 <b>LAMPIRAN.....</b>	 <b>100</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai BKAD Kabupaten Sleman.....	4
Tabel 2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai BKAD Kabupaten Sleman .....	6
Tabel 3. Data Pegawai Terlambat BKAD Kabupaten Sleman .....	8
Tabel 4. Data Pegawai Pulang Awal BKAD Kabupaten Sleman .....	9
Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	47
Tabel 6. Hasil Uji CFA .....	49
Tabel 7. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Corellation, dan Cronbach Alpha</i> .....	51
Tabel 8. <i>Average, Variance Extracted, Square Corellation and Discriminant Validity</i> .....	52
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas .....	54
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ....	64
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 14. Kategorisasi Variabel Disiplin .....	69
Tabel 15. Kategorisasi Variabel Motivasi.....	70
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 17. Hasil Uji Linearitas .....	72
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas .....	73
Tabel 19. Hasil Analisis Regresi Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BKAD Kabupaten Sleman .....	74
Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis .....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 2. Data Validitas dan Reliabilitas .....	96
Lampiran 3. Data Penelitian.....	99
Lampiran 4. Hasil Karakteristik Responden .....	101
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas .....	103
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas .....	105
Lampiran 7. Hasil Uji Karakteristik Responden .....	107
Lampiran 8. Hasil Uji Deskriptif .....	108
Lampiran 9. Perhitungan Rumus Kategorisasi.....	109
Lampiran 10. Hasil Uji Kategorisasi.....	110
Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas .....	111
Lampiran 12. Hasil Uji Linearitas.....	112
Lampiran 13. Hasil Uji Multikolinearitas .....	113
Lampiran 14. Hasil Uji Regresi .....	114
Lampiran 15. Hasil Uji Korelasi .....	119
Lampiran 16. Hasil Perhitungan AVE dan $\alpha$ Value.....	121

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta berusaha untuk mencari keunggulan kompetitif, sementara pesaing juga melakukan hal yang serupa. Kondisi tersebut merupakan konsekuensi dari globalisasi yang berkembang dalam dunia bisnis yang membuat persaingan menjadi sangat ketat, tidak terprediksi dan tidak pasti. Perubahan yang terjadi setiap saat dan semakin cepat ini menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan tangkas, untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Organisasi membutuhkan strategi baru yang lebih sesuai dengan kondisi internal dan eksternal organisasi saat ini (Widyaningsih, 2003).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 2003).

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sleman adalah sebuah instansi pemerintahan yang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 12 Tahun 2011 tentang perubahan atas peraturan daerah Kabupaten Sleman Nomor 9 Tahun 2009 tentang organisasi perangkat daerah dan berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Sleman nomor 24.2 tahun 2014 tentang uraian tugas fungsi dan tata kelola Badan Keuangan dan Aset Daerah, tugas pokok BKAD kabupaten Sleman adalah melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah. Sedangkan fungsi dari BKAD kabupaten Sleman yaitu sebagai perumusan kebijakan teknis bidang keuangan dan aset daerah, pelaksanaan tugas bidang keuangan dan aset daerah, penyelenggaraan pelayanan bidang keuangan dan aset daerah, pembinaan keuangan dan aset daerah, pengoordinasian keuangan dan aset daerah dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.



Dalam upaya terlaksananya tugas dan fungsi dari BKAD Kabupaten Sleman dengan baik maka diperlukan SDM yang mampu bekerja secara optimal, maka dari itu BKAD Kabupaten Sleman melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja seluruh pegawai.

Mangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa terdapat 3 indikator untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja dan pelaksanaan tugas.

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dari hasil penilaian, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangat baik ( $\geq 91$ ), baik (76 -90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk ( $\leq 50$ ). BKAD Kabupaten Sleman mengharapkan hasil kerja pegawainya memiliki kualitas kerja dengan predikat sangat baik ( $\geq 91$ ). Berikut hasil penilaian kualitas kerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman :

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset  
Daerah Kabupaten Sleman Periode 2013-2015**

Tahun	Jumlah Pegawai	(%) Rata-rata Penilaian Kinerja	Ket
2013	101	84,83	Baik
2014	101	89,07	Baik
2015	101	79,80	Baik

Sumber : Data Subbagian Perencanaan dan Evaluasi BKAD Kabupaten Sleman

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapat predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka 91. Selain itu, pada tahun 2013 sampai dengan 2014, persentase hasil kinerjanya cenderung naik, namun pada tahun 2015 mengalami penurunan.

Penilaian kinerja di BKAD Kabupaten Sleman menggunakan cara penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau yang biasa disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP sendiri dilaksanakan sejak tahun 2014 sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan tersebut meminta seluruh pegawai untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan selama kurun waktu satu tahun yang dipergunakan untuk kenaikan pangkat. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam

waktu satu tahun yang nantinya hasil kinerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh BKAD Kabupaten Sleman.

Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target karyawan tersebut dapat dilihat dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian SKP tersebut nantinya akan dijadikan penilaian kuantitas oleh BKAD Kabupaten Sleman. Berdasarkan data yang diperoleh dari subbagian perencanaan dan evaluasi didapatkan informasi bahwa hasil kuantitas kerja pegawai pada tahun 2013 rata-rata mencapai 88%, tahun 2014 rata-rata mencapai 86%, sedangkan tahun 2015 mencapai target sebesar 83% dari nilai target yang telah ditetapkan sebesar 100%. Berdasarkan data tersebut dapat dinyatakan bahwa hasil kuantitas kerja karyawan belum mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya dan pada tahun 2015 mengalami penurunan.

Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif. Namun pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik, pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan oleh atasannya. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan Kasubag perencanaan dan evaluasi yang menyatakan bahwa masih ada beberapa bawahannya tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Untuk melihat keadaan di lapangan mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dilakukan *pra-survey* dengan cara memberikan kuesioner terhadap beberapa pegawai di BKAD Kabupaten Sleman. Kuesioner dilakukan dengan memberikan pertanyaan terbuka terhadap 20 karyawan. Hasil *pra-survey* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2. Faktor yang Diindikasikan Memengaruhi Kinerja Karyawan di BKAD Kabupaten Sleman**

No.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	Jumlah	(%) Pegawai
1	Disiplin	7	35
2	Lingkungan Kerja	4	20
3	Kepemimpinan	3	15
4	Budaya Organisasi	1	5
5	Motivasi	5	25
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil *Pra-Survey* 20 Karyawan BKAD Kabupaten Sleman.

Berdasarkan hasil *pra-survey* pada 20 karyawan BKAD Kabupaten Sleman, menunjukkan bahwa faktor disiplin merupakan faktor tertinggi dengan persentase 35%, kemudian motivasi sebesar 25%, lingkungan kerja sebesar 20%, kepemimpinan 15% dan budaya organisasi sebesar 5%. Berdasarkan faktor tersebut di atas maka peneliti mengambil faktor disiplin dan motivasi kerja sebagai variabel yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan di BKAD Kabupaten Sleman.

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi

tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (1984) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Kedisiplinan pegawai BKAD Kabupaten Sleman dinilai belum maksimal. Masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat tidak sesuai jam masuk kantor yaitu 07:30. Hal ini terbukti dari tingginya jumlah pegawai datang terlambat pada bulan Januari–Desember 2016, seperti pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Data Pegawai Datang Terlambat Masuk Kantor Bulan  
Januari – Desember 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Terlambat</b>
Januari	101	71
Febuari	101	69
Maret	101	54
April	101	62
Mei	101	37
Juni	101	19
Juli	101	50
Agustus	101	44
September	101	31
Oktober	101	36
November	101	41
Desember	101	71
<b>Rata-Rata</b>		<b>49</b>

Sumber : Subbagian Perencanaan dan Evaluasi BKAD Kabupaten Sleman.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan sangat tinggi, hampir 50% karyawan masih sering terlambat datang ke kantor. Dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Januari dan Desember, karena pegawai dibebankan dengan laporan akhir tahun yang mengakibatkan beban mereka bertambah dan mengakibatkan kelelahan yang lebih dari hari biasanya pada bulan-bulan sebelumnya. Kelelahan tersebut yang menyebabkan para karyawan datang terlambat.

Kedisiplinan karyawan juga dapat dilihat dari sikap patuh terhadap peraturan-peraturan kantor yang telah ditetapkan. Berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan pemerintah kabupaten Sleman, jam kerja dimulai sejak pukul 07:30-15:30 WIB. Berdasarkan data absensi yang ada, masih

banyak terdapat pegawai yang pulang lebih awal tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Berikut data pulang awal pegawai BKAD Kabupaten Sleman :

**Tabel 4. Data Pegawai Pulang Awal Periode Januari-Desember 2016**

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat
Januari	101	14
Februari	101	25
Maret	101	11
April	101	22
Mei	101	47
Juni	101	17
Juli	101	3
Agustus	101	29
September	101	0
Oktober	101	9
November	101	8
Desember	101	3
<b>Rata-Rata</b>		<b>16</b>

Sumber : Subbagian Perencanaan dan Evaluasi BKAD Kabupaten Sleman.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dengan pulang lebih awal. Terlihat pada bulan Agustus tercatat paling banyak pegawai yang pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditetapkan.

Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan motivasi yang tinggi, motivasi sendiri menurut Hasibuan (2001) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pengertian

motivasi kerja sendiri menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001) mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman setelah disiplin kerja. Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap 20 pegawai, beberapa dari pegawai menyatakan bahwa mereka cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan tidak adanya bonus atau *reward* khusus untuk karyawan yang bekerja lebih baik. Ketika karyawan mengerjakan tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau karyawan melakukan kesalahan, atasan hanya memberi teguran, tidak memberikan sanksi yang tegas berupa pemotongan gaji atau pemecatan.

Menurut Plato yang dikutip oleh Sahlan (1998) menyatakan bahwa seseorang pada waktu muda sangat kreatif, namun setelah tua kemampuan dan kreatifitasnya mengalami kemunduran karena dimakan usia. Hal ini disebabkan kehilangan upaya dan telah merasa puas dengan keberhasilan yang telah diraihny. Beberapa pegawai pada usia tidak produktif bahkan menjelang masa pensiun ini salah satunya mengalami kesulitan dalam



menggunakan teknologi terkini berbasis komputer dan internet. Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan peneliti dengan mewawancarai beberapa pegawai, bagi sebagian pegawai yang usianya menjelang masa pensiun mempelajari IT tidak mudah dan cukup membingungkan dalam penggunaannya. Jika dilihat dari indikator yang mempengaruhi motivasi kerja yakni kebutuhan fisik atau kebutuhan kerjanya, maka hal tersebut tergolong rendah, dibutuhkan pelatihan IT tersendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa disiplin dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Maka dari itu penulis mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sleman)”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan di kantor dinas BKAD Kabupaten Sleman, maka masalah dalam penelitian ini di identifikasikan sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata kinerja karyawan belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan BKAD Kabupaten Sleman.
2. Nilai rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2015 mengalami penurunan yang cukup jauh jika dibandingkan dengan tahun 2013 dan 2014.

3. Tingginya jumlah karyawan yang terlambat, datang ke kantor tidak sesuai dengan jam masuk kantor yang telah ditetapkan.
4. Banyaknya karyawan yang belum efektif dalam penggunaan jam kerja.
5. Motivasi karyawan untuk berprestasi masih kurang.
6. Tidak adanya *reward* atau penghargaan khusus bagi karyawan yang berprestasi.

### **C. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman?

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan data yang akurat dan empirik tentang pengaruh:

1. Pengaruh disiplin kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu Manajemen khususnya aspek Sumber Daya Manusia (SDM).
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus pengalaman selama melakukan studi di Universitas Negeri Yogyakarta, dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan

#### **b. Bagi Instansi Terkait**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi BKAD Kabupaten Sleman dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi perpustakaan, bahan bacaan bagi mahasiswa dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam masalah disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Wirawan (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2005) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesesungguhan serta waktu. Selanjutnya teori menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prawirosentono (1999:3) menjelaskan bahwa dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*). Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja

karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik. Mengenai gaji dan adanya harapan, merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang lebih baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang lebih baik pula.

b. Pengukuran Kinerja

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam penilaian kinerja karyawan, tentu hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Gomes dalam Nugroho (2006:20) lebih lanjut menjelaskan terdapat dua kriteria pengukuran performansi atau kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*). Dalam kriteria pengukuran ini, tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep *management by objective* (MBO). Keuntungannya adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktik kehidupan organisasi, banyak

pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan dimensi-dimensi kinerja yang sifatnya non kuantitatif.

- 2) Pengukuran berdasarkan perilaku (*behavior-based performance evaluation*). Pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat

memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan rekan kerja.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### d. Indikator Kinerja

Menurut Ranupandojo dan Suad (1984) terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai :

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.



## 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yang adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

## 3) Sikap

Sikap karyawan terhadap organisasi, atasan maupun rekan kerja.

## 4) Keandalan

Dapat tidaknya pegawai BKAD Kabupaten Sleman diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau bagaimana kemampuan pegawai dalam memenuhi, mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

## e. Efek Kinerja

Menurut Umam (2010), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

### 1) Pencapaian target

Pada saat pegawai dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target. Maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

### 2) Loyalitas pegawai

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut.

### 3) Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja pegawai, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja pegawai tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan pegawai tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

### 4) Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi pegawai.

### 5) Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

### 6) Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

## **2. Disiplin Kerja**

### a. Pengertian Disiplin

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para

manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan “suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi” (Helmi, 1996).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan praktik secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki lima indikator seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan indikator di atas, penelitian ini menggunakan tiga dari lima indikator yang dikemukakan Rivai (2005). Hal tersebut dikarenakan menyesuaikan dengan situasi, kondisi, dan permasalahan yang ada di BKAD Kabupaten Sleman.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut Hasibuan (2010), antara lain:

#### 1) Tujuan dan kemampuan

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

#### 2) Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan pun akan ikut baik.

#### 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

#### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikn balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

#### 5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan tugasnya.

#### 6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perlaku indiscipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan

pertimbangan logis, masuk akal, diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

#### d. Konsekuensi atau faktor yang dipengaruhi disiplin kerja

Tu'u (2004:38) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain:

##### 1. Penataan kehidupan bersama

Disiplin akan mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

##### 2. Pembangunan kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai, lingkungan yang memiliki disiplin yang baik sangat mempengaruhi kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi



yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

### 3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik serta berdisiplin tidak terbentuk dalam waktu yang lama, salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

### 4. Fungsi pemaksaan

Disiplin sebagai sarana pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting. Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses yang terus menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan keiasaan.

Diharapkan untuk kemudian hari, kedisiplinan ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna

dan memandang jauh kedepan disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mantaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan memengaruhi seluruh aspek kehidupan.

#### 5. Fungsi hukuman

Disiplin yang disertai sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan akan menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

#### 6. Fungsi menciptakan

Disiplin kerja berfungsi sebagai pembentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Definisi Motivasi

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2005:61) menyatakan “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi

merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

#### b. Karakteristik

McClelland dalam Mangkunegara (2005) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul risiko.
- 3) Memiliki tujuan realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### c. Indikator

Menurut David C.Mc.Clland dalam Hasibuan (1996), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
- 2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan kekuatan (*need for power*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi.

d. Anteseden

Sayuti (2007), menyebutkan motivasi seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

Faktor internal terdiri dari:

1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga

agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang mempengaruhi motivasinya.

## 2) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja.

## 3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

## 4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi pegawai tersebut untuk bekerja keras.

## 5) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

#### 6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat pada motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *comited* terhadap pekerjaannya.

Faktor eksternal terdiri dari:

##### 1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

##### 2) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja secara baik.

#### e. Dampak Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
- 4) Dapat meningkatkan moral kepuasan kerja pegawai.
- 5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja pegawai.
- 6) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 7) Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 8) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absen pegawai.
- 9) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

## **B. Penelitian yang Relevan**

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novyanti (2015) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah diketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nana Wariati, Dahniar, dan Tinik Sugiati (2015) dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur*. Hasil penelitiannya menunjukkan variabel disiplin kerja dan pengalaman

kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur dan Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sudarno dan Sudarwati (2014) dengan judul *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Seragen*. Hasil penelitiannya menunjukkan hasil dimana variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Seragen.

### **C. Kerangka Berpikir**

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2013), menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.



Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan misalnya, karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Dengan demikian, secara tidak langsung dapat dilihat bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Apabila pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan adanya suatu sikap atau perilaku dalam bekerja yaitu taat dan tertib serta konsisten dalam melaksanakan tugas juga memahami peraturan dan norma dengan baik, maka disiplin dapat menciptakan nilai-nilai dalam mencapai tujuan organisasi dari perilaku yang positif dan mau bertanggung jawab serta konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hariandja (2002), menyatakan bahwa peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan *pra-survey* yang dilakukan peneliti terlihat bahwa ketika disiplin karyawan BKAD Kabupaten Sleman menurun maka akan berpengaruh pada kinerja karyawannya. Terbukti dengan data daftar hadir dan data penilaian kinerja yang didapat oleh peneliti dari subbagian perencanaan dan evaluasi BKAD Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa masih tingginya jumlah karyawan yang terlambat, datang dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam masuk dan pulang kantor yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian diatas dapat ditemukan hipotesis ke-1 (H1) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dorongan dari luar untuk bekerja lebih baik. Suharto dan cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan 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. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan

tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja (M.Phil, 2007).

Berdasarkan *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti pada BKAD Kabupaten Sleman, motivasi yang ada pada karyawan masih tergolong rendah dikarenakan masih terdapat karyawan yang memasuki usia pensiun mengeluh dengan perkembangan teknologi yang ada saat ini, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya. Motivasi pegawai untuk berprestasi masih kurang dan tidak adanya *reward* atau penghargaan khusus bagi karyawan yang berprestasi. Berdasarkan uraian di atas maka ditemukan hipotesis ke-2 (H2), yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

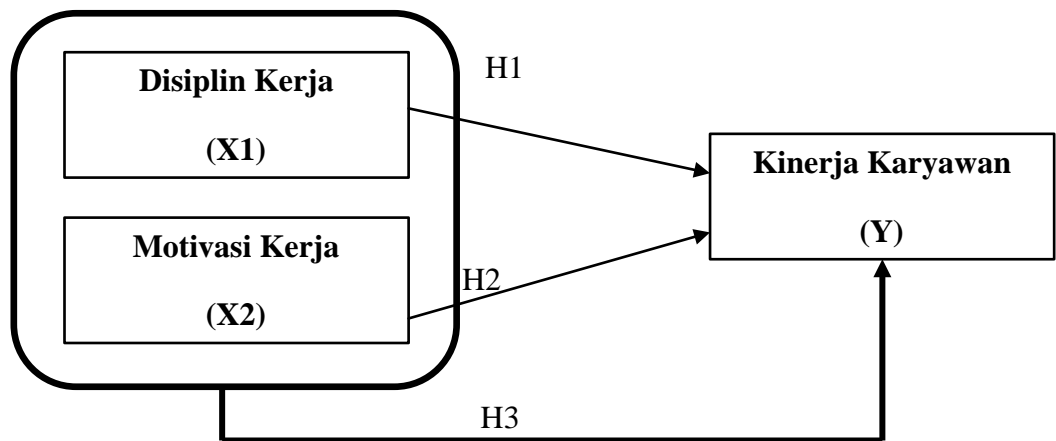
Sutrisno (2011) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: (1) hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan (2) pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil

kerja (3) inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul (4) kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada (5) sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan (6) disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari beberapa teori dan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja serta dengan adanya sifat disiplin kerja maka karyawan akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar suatu peraturan akan mendapat sanksi, oleh karena itu kedua variabel tersebut memiliki dampak akan terciptanya kinerja yang baik. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari dua hal, yaitu (1) motivasi yaitu suatu sifat membangkitkan semangat (2) disiplin kerja yaitu sikap taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas.

Bersarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan peneliti pada 20 karyawan BKAD Kabupaten Sleman, menunjukkan bahwa faktor disiplin merupakan faktor tertinggi dengan persentase 35% dan motivasi sebesar 25%. Berdasarkan data tersebut penulis menentukan hipotesis ke-3 (H3) yaitu disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### D. Paradigma Penelitian



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

Keterangan:

H 1 : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H 2 : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H 3 : Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

## **E. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman.

H3 : Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sleman, yang beralamat di Jl. Parasamya, Tridadi, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian yang dilaksanakan pada bulan Januari-April 2017.

#### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel ditujukan untuk menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian dan ukur dengan indikator-indikator yang diambil dari teori yang berkaitan.

##### **1. Variabel Dependen**

Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan di BKAD Kabupaten Sleman, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan dari BKAD Kabupaten Sleman secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Ranupandojo dan Suad (1984) terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yang adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

3) Sikap

Sikap karyawan terhadap organisasi, atasan maupun rekan kerja.

4) Keandalan



Dapat tidaknya pegawai BKAD Kabupaten Sleman diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau bagaimana kemampuan pegawai dalam memenuhi, mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

## 2. Variabel Independen

### a. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman adalah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Ketentuan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Adapun indikator dari disiplin kerja, yaitu:

Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki lima indikator seperti:

#### 1. Kehadiran.

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai BKAD Kabupaten Sleman, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai BKAD Kabupaten Sleman terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

3. Ketaatan pada peraturan kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui seberapa besar ketaatan pegawai BKAD Kabupaten Sleman pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh BKAD Kabupaten Sleman.

b. Motivasi Kerja (X2)

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2005) menyatakan “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Menurut David C.Mc.Clland dalam Hasibuan (1996), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

2. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan kekuatan (*need for power*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik didalam organisasi.

#### **D. Populasi dan Sampel**

1. Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai di kantor BKAD Kabupaten Sleman sebanyak 101 orang.
2. Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi (Groves et al, 2010). Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik probabilitas dengan cara *Simple Random Sampling* (metode sampel acak sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel yang diambil adalah sebagian pegawai BKAD Kabupaten Sleman yaitu sebanyak 70 orang, dikarenakan dari 101

kuesioner yang diberikan, yang layak untuk dianalisis lebih lanjut sebanyak 70 kuesioner.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data wawancara dan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005). Indikator-indikator yang digunakan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang disediakan.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* dengan menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut:

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan. Instrumen yang digunakan mengadopsi dari penelitian sebelumnya. angket yang disajikan berisi 21 pertanyaan, yang terdiri dari 6 pertanyaan tentang

disiplin kerja, 10 pertanyaan tentang motivasi kerja dan 5 pertanyaan tentang kinerja. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Item
(Widari, 2016)			
1	Disiplin kerja (Rivai, 2005)	a. Kehadiran b. Ketaatan pada peraturan kerja c. Ketaatan pada standar kerja	1, 2 3, 4, 5, 6
2	Motivasi kerja (David C.Mc.Celland dalam Hasibuan, 1996:111)	a. Kebutuhan untuk berprestasi ( <i>need for achievement</i> ) b. Kebutuhan berafiliasi ( <i>need for affiliation</i> ) c. Kebutuhan kekuatan ( <i>need for power</i> )	(Syafriana,2016) 1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9,10
(Widari, 2016)			
3	Kinerja karyawan (Ranupandojo dan Suad, 1984)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas Kerja c. Sikap d. Keandalan	1 2 3, 4 5

## G. Uji Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan kendala (*reliability*). Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011).

Tinggi rendahnya validitas item suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui *loading factor* dengan bantuan *SPSS 21.00 for Windows*.

*Loading factor* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,5 ( $\geq 0,5$ ) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

**Tabel 6. Hasil Uji CFA**

No	Variabel	Item Pertanyaan	1	2	3
1	Disiplin	D1		0,806	
		D2		0,759	
		D3		0,774	
		D4		0,868	
		D5		0,791	
2	Motivasi	M1			0,721
		M2			0,775
		M4			0,696
		M5			0,729
		M6			0,763
3	Kinerja Karyawan	K1	0,729		
		K3	0,805		
		K4	0,631		
		K5	0,513		
		K6	0,563		
		K8	0,537		
		K9	0,598		
		K10	0,591		

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Dalam penelitian ini terdapat 3 item yang dinyatakan tidak valid yaitu item motivasi nomor 3, item kinerja nomor 3 dan item kinerja nomor 7 dikarenakan nilai *loading factor* kurang dari 0,5, sehingga 18 item pertanyaan dinyatakan valid dan akan dianalisis lebih lanjut. Nilai

*loading factor* tiap item kinerja pegawai adalah 0,513 sampai 0,805. Nilai *loading factor* untuk tiap item disiplin adalah 0,759 sampai 0,868. Nilai *loading factor* tiap item motivasi adalah 0,696 sampai dengan 0,775.

a. *Convergent Validity*

*Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai *loading item* pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0.5 dan nilai korelasi  $\geq 0,85$ . Nilai AVE dapat dilihat pada tabel 6. AVE dari kinerja pegawai 0,753, disiplin adalah 0,813 dan motivasi 0,773 adalah lebih dari 0,5. Oleh karena itu konsistensi internal konstruk dapat diterima (Fornell dan Larker, 1981). Analisis korelasi menunjukkan tentang derajat (seberapa kuat) hubungan antara 2 variabel atau lebih. Koefisien korelasi (0,00-0,199 = sangat rendah, 0,200-0,399 = rendah, 0,400-0,599 = sedang, 0,600-0,799 = kuat, 0,800-1,000 = sangat kuat) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuat hubungan antar variabel tersebut (Spearman, 1904). Nilai korelasi antar variabel  $\geq 0,85$  sehingga tidak menunjukkan variabel yang sama.



**Tabel 7. Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha**

Variabel	Mean	SD	AV			
			E	1	2	3
Disiplin	20,6	2,29	0,78			
	6	6	2	<b>0,753</b>		
Motivasi	24,7	2,50	0,80	0,377*		
	1	3	2	*	<b>0,813</b>	
Kinerja	41,5	3,33	0,76	0,660*	0,382*	<b>0,77</b>
	0	5	2	*	*	<b>3</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal

*b. Divergent validity*

*Divergent validity* diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpang tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell & Fiske, 1959). Nilai korelasi 0,85. Tabel 7 menunjukkan nilai *discriminant validity* harus  $\leq 0,05$  dan nilai korelasi pada tabel 6 menunjukkan  $\leq 0,85$  sehingga antar variabel dapat dinyatakan tidak tumpang tindih. Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai korelasi untuk variabel disiplin sebesar 0,377; motivasi kerja sebesar 0,660; dan kinerja karyawan sebesar 0,382; dimana nilai korelasi tersebut kurang dari 0,85. Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada tabel 8 yang mana nilai dari variabel disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan kurang dari 0,85 sehingga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berbeda. Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *discriminant*

validitydi bawah 0,85, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak tumpang tindih.

**Tabel 8. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity.**

Variabel	1	2	3
1. Kinerja Pegawai	<b>0,782</b>	0,347	0,272
2. Disiplin	0,516	<b>0,802</b>	0,345
3. Motivasi	0,593	0,543	<b>0,762</b>

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017  
Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal.  
*Discriminant validity* ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE.  
*Square correlation* ditunjukkan pada nilai di sebelahkanan AVE

2. Uji Reliabilitas

Rliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedang yang lebih memperhatikan masalah ketepatan. Instrumen yang reliabel adalah intrumen yang bilamana dicobakan serta berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan

uji statistik Cronbach Alpha. Dalam ilmu statistik Cronbach Alpha adalah sebuah koefisien internal. Ini biasanya digunakan untuk menguji reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Cronbach, 1991).

Adapun kategorisasi angka skala reliabilitas yaitu:

1. Antara 0,800 – 1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600 – 0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400 – 0,599 = Sedang
4. Antara 0,200 – 0,399 = Rendah
5. Antara 0,000 – 0,199 = Sangat Rendah

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_b^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana :  $r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pertanyaan

$S_t^2$  = deviasi standar total

$\sum s_b^2$  = jumlah deviasi standar butir

Dengan metode Cronbach Alpha, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Suatu konstruk atau variabel dikatakan

reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Arikunto, 2010 : 193).

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,889	Reliabel
Disiplin	0,780	Reliabel
Motivasi	0,820	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

#### H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 21. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011) adalah analisis yang memberikan atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara

pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi :  $X \geq M + SD$
- b. Sedang:  $M - SD \leq X < + SD$
- c. Rendah:  $X < M - SD$

## 2. Pengujian Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinieritas.

### a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen yang harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Iman Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji *Kolmogrow Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed)  $> level\ of\ significant$  ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  ditolak (Nugroho, 2005).
- 2)  $H_0$  ditolak jika p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed)  $< level\ of\ significant$  ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  (Frish dalam Strom, 1998).

**I. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independen terhadap variabel

dependen. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independen yaitu kinerja karyawan, dua variabel independen yaitu disiplin dan motivasi kerja.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai, dua variabel independen yaitu disiplin dan lingkungan kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan gaji. Pengujian pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = C + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{ Usia} + R$$

..... (I)

$$Y = C + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{ Usia} + \beta_4 X_1 + R$$

..... (II)

$$Y = C + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{ Usia} + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + R$$

..... (III)

$$Y = C + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{ Usia} + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + R$$

.....(IV)

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

C : Konstanta

$\beta_1$ - $\beta_5$  : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

$X_1$  : Disiplin

$X_2$  : Motivasi

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5 %. Apabila tingkat signifikansinya diperoleh dari hasil lebih dari 5 % maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5 % maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang



dihasilkan adalah negatif, sebaliknya koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

## 2. Uji Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ )

Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BKAD Kabupaten Sleman. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasayarat analisis, dan pembahasan.

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

BKAD Kabupaten Sleman merupakan lembaga kepegawaian yang ada di Kabupaten Sleman yang merupakan perkembangan dari lembaga kepegawaian yang ada sebelumnya. Secara resmi keberadaannya ditetapkan dengan Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 11 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kabupaten Sleman. Berdasarkan peraturan tersebut dibentuk perangkat daerah yang salah satunya Badan Keuangan Aset Daerah (BKAD) Tipe A, menyelenggarakan urusan fungsi penunjang keuangan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 12 Tahun 2011 tentang perubahan atas peraturan daerah Kabupaten Sleman Nomor 9 Tahun 2009 tentang organisasi perangkat daerah dan berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Sleman nomor 24.2 tahun 2014 tentang uraian tugas fungsi dan tata kelola Badan

Keuangan dan Aset Daerah, tugas pokok BKAD kabupaten Sleman adalah melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah. Sedangkan fungsi dari BKAD kabupaten Sleman yaitu sebagai perumusan kebijakan teknis bidang keuangan dan aset daerah, pelaksanaan tugas bidang keuangan dan aset daerah, penyelenggaraan pelayanan bidang keuangan dan aset daerah, pembinaan keuangan dan aset daerah, pengoordinasian keuangan dan aset daerah dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

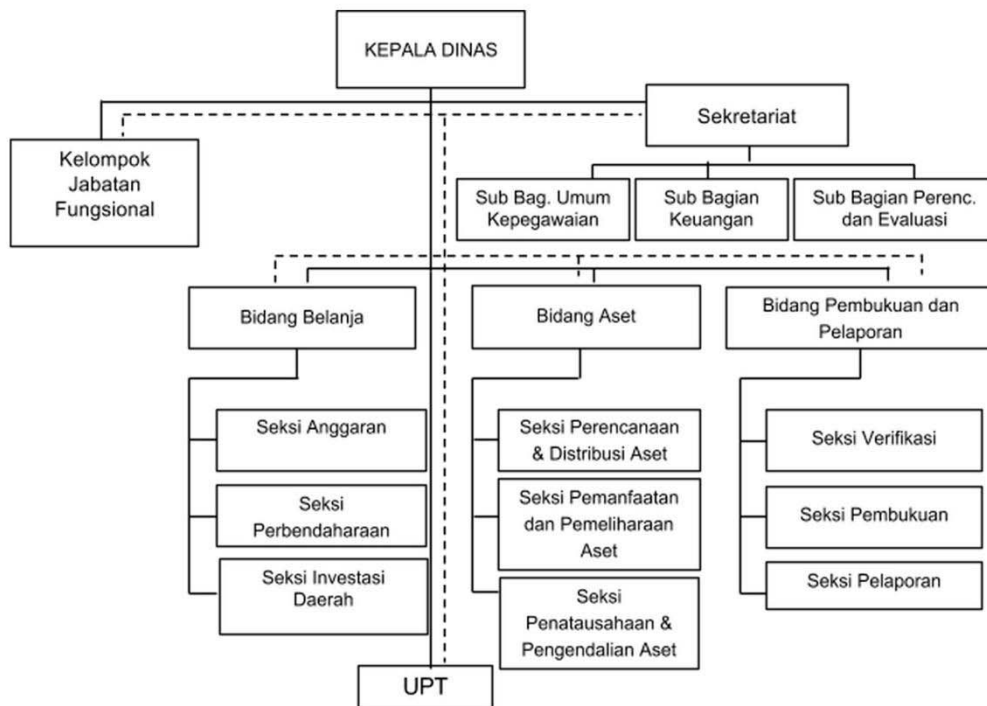
Adapun visi dari BKAD Kabupaten Sleman yaitu Terwujudnya Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sebagai institusi yang professional dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Untuk mewujudkan visi tersebut ditempuh melalui sebuah misi (1) Menyelenggarakan pelayanan pemerintahan di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah, (2) Mewujudkan penyelenggaraan pelayanan pemerintahan di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah yang berkualitas, efektif dan efisien, dan (3) Meningkatkan kemampuan keuangan daerah.

Adapun daftar Kepala Bidang Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman:

1. Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah : H. Harda Kiswaya SE, M.Si
2. Sekretaris Badan Keuangan dan Aset Daerah : Haris Sutarta, SE, MT
3. Kepala Bidang Perbendaharaan : Dra. Purwani Utami
4. Kepala Bidang Penagihan dan Pembangunan  
Pendapatan Asli Daerah : Drs. R. Wahyu Wibowo

5. Kepala Bidang Pendaftaran Pendapatan  
dan Penetapan Pajak Daerah : Dra. Nurlaela Dimyati, MM
6. Kepala Bidang Aset : Widodo, AP,MT
7. Kepala Bidang Anggaran : Drs. Muhammad Aji  
Wibowo
8. Kepala Bidang Akuntansi dan Pelaporan : Eko Yuliati, SE, M.SE,  
M.Sc

### Struktur Organisasi Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman



Sumber : Subbagian Umum BKAD Kabupaten Sleman

**Gambar 2. Struktur Organisasi BKAD Kabupaten Sleman**

### B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dataprimer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada pegawai BKAD Kabupaten

Sleman. Kuesioner terkait tentang variabel disiplin, motivasi dan kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini mencakup sebagian populasi pegawai BKD DIY yaitu 70 orang.

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan gaji/jumlah penghasilan responden.

1) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin pegawai BKD DIY ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	29	41,4%
Perempuan	41	58,6%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0%</b>

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden (41,4%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 41 responden (58,6%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di BKAD Kabupaten Sleman berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut dikarenakan

pegawai perempuan lebih produktif dibandingkan dengan pegawai laki-laki, misalnya ketelitian dalam mengerjakan suatu tugas pegawai perempuan secara umum lebih teliti dibanding pegawai laki-laki.

2) Pendidikan Terakhir

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai BKAD Kabupaten Sleman ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir:**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	0	0%
SMP	3	4,2%
SMA	15	21,4%
Diploma	9	12,9%
S1	30	42,9%
S2	13	18,6%
Total	70	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 0 responden (0%) yang memiliki pendidikan SD, sebanyak 3 responden memiliki pendidikan SMP ( 4,2%), 15 responden (21,4%) memiliki pendidikan SMA, 9 responden (12,9%) memiliki pendidikan Diploma, 30 responden (42,9%) memiliki pendidikan S1 dan sebanyak 13 responden (18,6%) memiliki pendidikan terakhir Magister (S2). Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai BKAD Kabupaten Sleman memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1), artinya pegawai memiliki kualitas dan integritas yang lebih baik karena dibekali teori dan praktik yang cukup mumpuni. Sehingga akan menunjang kinerja pegawai di BKAD Kabupaten Sleman meningkat.

### 3) Usia

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai BKAD Kabupaten Sleman ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia		
Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	6	8,6%
31-40 tahun	27	38,5%
41-50 tahun	31	44,3%
51-60 tahun	6	8,6%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 6 responden (8,6%) yang berusia 20-30 tahun, sebanyak 27 responden ( 38,5%) berusia 31-40 tahun, sebanyak 31 responden (44,3%) berusia 41-50 tahun, dan 6 responden (8,6%) berusia 51-60 tahun. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai BKAD Kabupaten Sleman berusia 41-50 tahun, artinya pada rentang usia 41-50 tahun karyawan memiliki pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi, dan keterampilan yang menjadi faktor utama keunggulan dalam bekerja.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai BKAD Kabupaten Sleman mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKAD Kabupaten Sleman. Data hasil



penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai diperoleh nilai minimum sebesar 35, nilai maksimum sebesar 50, *mean* sebesar 41,5000, dan *standard deviasi* sebesar 3,33514. Selanjutnya data kinerja pegawai dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD).Jumlah butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel 13 berikut ini:

**Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 44,94$	21	30,0%
Sedang	$37,66 \leq X < 44,94$	44	62,9%
Rendah	$X < 37,66$	5	7,1%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2017

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai dalam kategori sedang sebanyak 44 responden (62,9%), responden

memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai dalam kategori tinggi sebanyak 21 responden (30,0%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai dalam kategori rendah sebanyak 5 responden (7,1%). Kategori sedang menunjukkan bahwa kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang sudah baik, akan tetapi belum di atas standar yang ditentukan oleh BKAD Kabupaten Sleman.

## 2) Disiplin

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin diperoleh nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 25, *mean* sebesar 20,6571, dan *standard deviasi* sebesar 2,29609. Selanjutnya data disiplin dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (*M*) dan simpangan baku (*SD*). Jumlah butir pernyataan untuk variabel disiplin terdiri dari 6 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel disiplin disajikan pada tabel 14 berikut ini:

**Tabel 14. Kategorisasi Variabel Disiplin**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 23,32$	15	21,4%
Sedang	$19,62 \leq X < 23,32$	47	67,2%
Rendah	$X < 19,62$	8	11,4%
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel disiplin dalam kategori sedang sebanyak 47 responden (67,2%), responden memberikan penilaian terhadap variabel disiplin dalam kategori tinggi sebanyak 15 responden (21,4%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel disiplin dalam kategori rendah sebanyak 8 responden (11,4%). Kategori sedang menunjukkan bahwa disiplin karyawan BKAD Kabupaten Sleman belum maksimal, hal ini terlihat dari masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat, belum menaati peraturan kerja dan standar kerja.

### 3) Motivasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 30, *mean* sebesar 24,7143, dan *standard deviasi* sebesar 2,50300.

Selanjutnya data motivasi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD).Jumlah butir pernyataan untuk variabel motivasi terdiri dari 10pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel motivasi disajikan pada tabel 15 berikut ini:

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Motivasi			
Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 27,59$	17	24,3%
Sedang	$21,21 \leq X < 27,59$	41	58,6%
Rendah	$X < 21,21$	12	17,1%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi dalam kategori sedang sebanyak 41 responden (58,6%), responden memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 17 responden (24,3%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi dalam kategori rendah sebanyak 12 responden (17,1%). Kategori sedang menunjukkan bahwa motivasi karyawan pada BKAD Kabupaten Sleman belum maskimal.

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal setidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,059	Normal
Disiplin	0,523	Normal
Motivasi	0,354	Normal

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada (sig>0,05). Kinerja karyawan mempunyai nilai signifikansi 0,059,

disiplin mempunyai nilai signifikansi 0,523 dan lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi 0,354, artinya semua variabel terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 17. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Signifikan si	Keteranga n
Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	0,562	Linear
Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	0,438	Linear

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin	0,975	1,026	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,975	1,026	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil data uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

**3. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini

hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows*.

**Tabel 19. Hasil Analisis Regresi, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman**

Kinerja Pegawai				
Variabel	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	(β)	(β)	(β)	(β)
Jenis Kelamin	,194	,150	,138	,109
Pendidikan	,195	,162	,200	,170
Usia	-,290*	-,325**	-,238	-,277*
Disiplin		,383***		,336**
Motivasi			,338**	,280*
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>,108</b>	<b>,250*</b>	<b>,216**</b>	<b>,322***</b>
<b>ΔR<sup>2</sup></b>	<b>,108</b>	<b>,142</b>	<b>,108</b>	<b>,214</b>

Sumber: Data Primer yang diolah 2017  
 \*\*\*p<0,001; \*\*p<0.01; \*p<0.05.

a. Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman.Ringkasan hasil analisis regresi yang diolah dengan menggunakan progam *SPSS 21.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada



tabel 19. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\beta$ ) 0,383(\*\*\* $p < 0.001$ ). Kontribusi disiplin untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,142. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman. Ringkasan hasil analisis regresi yang diolah dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 19. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar( $\beta$ ) 0,338(\*\* $p < 0.01$ ). Kontribusi motivasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,108. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah disiplin dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman. Ringkasan hasil analisis regresi yang diolah dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows* dalam penelitian

ini dapat dilihat pada tabel 14. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa disiplin ( $\beta$ ) 0,336(\*\* $p < 0.01$ ) dan motivasi ( $\beta$ ) 0,280(\* $p < 0.05$ ). Kontribusi disiplin dan motivasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,214. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

**Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis**

No.	Hipotesis	Hasil
1.	Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman.	Terbukti
2.	Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BKD Kabupaten Sleman.	Terbukti
3.	Disiplin dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Sleman.	Terbukti

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2017

### C. Pembahasan

#### 1) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman. Hal ini dibuktikan dengan ( $\beta$ ) 0,383 (\*\* $p < 0.001$ ). Kontribusi disiplin untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,142.

Disiplin yang dimiliki pegawai BKAD Kabupaten Sleman kurang maksimal (sedang), hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel disiplin pegawai dalam kategori sedang yaitu sebanyak 47 responden (67,2%). Selain itu tingkat keterlambatan karyawan pada tahun 2016 cukup tinggi, masih ada beberapa karyawan yang belum menaati peraturan yang ada di BKAD Kabupaten Sleman dan masih ada beberapa karyawan yang belum menggunakan jam kerja mereka secara optimal. Sementara kinerja mereka juga belum maksimal (sedang), hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pegawai dalam kategori sedang sebanyak 44 responden (62,9%). Selain itu juga dapat dilihat dari indikator kinerja yaitu keandalan dalam bekerja dapat tidaknya pegawai BKAD Kabupaten Sleman diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan atau bagaimana kemampuan pegawai dalam memenuhi instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

Kinerja karyawan akan maksimal ketika karyawan memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi (Sutrisno, 2010). Kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman akan maksimal ketika indikator-indikator disiplin terpenuhi seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja (Rivai, 2005).

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi maka dia akan terbiasa datang tepat waktu dalam bekerja, sedangkan pegawai yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja. Ketika pegawai memiliki disiplin tinggi, maka dia akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini akan meningkatkan kinerja, karena pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan mengikuti prosedur kerja yang ada, maka hal tersebut akan meminimalisir adanya kesalahan pegawai pada hasil kerjanya. Pegawai yang taat pada standar kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Pegawai yang disiplin akan menggunakan jam kerjanya secara maksimal untuk bekerja, karena mereka merasa mempunyai tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Dengan penggunaan jam kerja secara maksimal, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui kurangnya kedisiplinan pegawai khususnya ketaatan pada standar kerja disebabkan karena tidak adanya sanksi yang tegas untuk pegawai yang kurang disiplin. Adanya penggunaan jam istirahat yang kurang efektif, karena sering disalah gunakan untuk keperluan pribadi membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Hal itu membuat jam kerja mereka terpotong, sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal, pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan dalam satu hari, dapat

terselesaikan dalam 2 atau 3 hari. Ketika penggunaan jam kerja dapat dilaksanakan secara optimal dapat meningkatkan kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman. Berdasarkan penelitian, disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman.

## 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman. Hal ini dibuktikan dengan  $(\beta) 0,338 (**p < 0.01)$ . Kontribusi disiplin untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar  $(\Delta R^2) 0,108$ .

Motivasi kerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman masih tergolong sedang, hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 41 responden (58,6%). Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap 20 pegawai, beberapa dari pegawai menyatakan bahwa mereka cenderung kurang memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik dan cenderung memiliki hasil kerja yang kurang baik. Hal tersebut disebabkan tidak adanya bonus atau *reward* khusus untuk karyawan yang bekerja lebih baik. Ketika karyawan mengerjakan tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan atau karyawan melakukan kesalahan, atasan hanya memberi teguran, tidak memberikan sanksi yang tegas berupa pemotongan gaji atau pemecatan.

Kebutuhan akan afiliasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman. Kebutuhan akan afiliasi merupakan kebutuhan pegawai

untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan. Kebutuhan akan afiliasi merupakan hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Pegawai merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Pegawai yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi, karena mampu menciptakan sikap positif antar sesama pegawai.

Sulistiyani (2003) mengatakan bahwa kinerja pegawai akan lebih dipengaruhi pada dua faktor utama, yaitu (a) keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut, (b) kemampuan dari pegawai untuk bekerja. Rendahnya motivasi akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya tingginya motivasi akan menyebabkan timbulnya kinerja yang tinggi secara menyeluruh.

### 3) Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Sleman. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai disiplin sebesar  $(\beta) 0,336$  (\*\* $p < 0.01$ ) dan motivasi  $(\beta) 0,280$  (\* $p < 0.05$ ). Kontribusi disiplin dan motivasi untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar  $(\Delta R^2) 0,214$ .

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 (Prawirosentono, 1991).

Kinerja yang maksimal dapat dipicu dengan adanya tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai. Disiplin dan motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada dalam organisasi. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin dan motivasi kerja. Sesuai pendapat dari Moekizat (2002) disiplin timbul karena adanya *command discipline* dan *self imposed*. *Command discipline*, dalam hal ini sebuah organisasi harus membuat peraturan yang jelas dan memberikan sanksi yang tegas kepada pelaku indisipliner, dengan adanya sanksi yang tegas, maka akan meminimalisir pegawai untuk melakukan tindakan indisipliner. *Self imposed*, atasan harus bisa membantu pegawai untuk menumbuhkan disiplin di dalam diri pegawai dengan cara memberikan teladan yang baik kepada bawahannya, sehingga pegawai akan termotivasi untuk bekerja secara disiplin.

Kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman dipengaruhi oleh sikap disiplin dan motivasi dalam diri pegawai BKAD Kabupaten Sleman. Pegawai BKAD yang memiliki disiplin dan motivasi kerja rendahakan

menghasilkan kinerja yang rendah, karena mereka tidak mempunyai kesadaran dan dorongan dari diri sendiri untuk bekerja sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada serta tidak merasakan kenyamanan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, pegawai BKAD Kabupaten Sleman yang memiliki disiplin dan motivasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi, karena mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk bekerja sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada di kantor. Ketika disiplin yang tinggi didukung dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012), tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai yaitu pegawai dapat ditumbuhkan karena motivasi yang diberikan organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut. Pemberian motivasi tersebut lebih merupakan suatu kiat dibandingkan suatu ilmu. Hal ini disebabkan yang dituntut dalam penerapannya adalah kemampuan untuk memengaruhi dan menyakinkan pegawai yang akan diberi motivasi tersebut. Ketika disiplin pegawai membaik, secara tidak langsung maka motivasi pegawainya pun akan meningkat dan dengan demikian akan memengaruhi kinerja pegawainya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan memberikan *reward* bagi pegawai yang telah memiliki kinerja yang baik dan telah mencapai target yang telah diberikan pimpinan atau atasan. Sedangkan bagi pegawai yang melakukan tindakan



indisipliner dapat diberikan *punishment* berupa sanksi lebih tegas sehingga pegawai akan takut apabila melanggar peraturan dan tidak mengulanginya lagi. Dengan demikian, diharapkan cara-cara tersebut akan menciptakan serta meningkatkan kinerja para pegawai BKAD Kabupaten Sleman.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Disiplin (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) BKAD Kabupaten Sleman. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,383  $p=0,001$ . Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,142 yang artinya disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 14,2%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman dan hipotesis pertama diterima. Jadi, apabila pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
2. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) BKAD Kabupaten Sleman. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,338 dan  $p=0,01$ . Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,108 yang artinya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 10,8%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman dan hipotesis kedua diterima. Motivasi yang tinggi akan sangat membantu

pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, karena pegawai merasa lebih semangat dalam bekerja.

3. Disiplin (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) BKAD Kabupaten Sleman. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin sebesar 0,336 dan  $p=0,01$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel motivasi sebesar 0,280 dan  $p=0,05$ . Kontribusi pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,214 yang artinya disiplin dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 21,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Apabila sebuah organisasi ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka diperlukan tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi. Dengan tingkat disiplin yang tinggi dan didukung dengan motivasi pegawai yang tinggi, memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai BKAD Kabupaten Sleman akan maksimal, dengan itu visi dan misi organisasi pun akan tercapai.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Kekurangan dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan 2 variabel independen ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,214 atau 21,4% untuk memprediksi variabel dependen. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan jumlah variabel yang diambil untuk dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait kinerja pegawai BKAD Kabupaten Sleman.

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

### **1. Bagi Instansi Terkait**

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman sebaiknya lebih meningkatkan tingkat disiplin pada pegawai. Pemimpin sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu pihak organisasi juga perlu memperhatikan motivasi kerja pegawainya. BKAD Kabupaten Sleman perlu memberikan pelatihan khusus bagi pegawai yang kurang memahami IT. Selain itu juga bagi pegawai yang kinerjanya bagus atau sudah mencapai target yang telah ditetapkan perlu adanya pemberian *reward* khusus. Tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi secara langsung akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena faktor disiplin dan motivasi kerja sebesar 53,1%, sehingga masih ada 46,9% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bruce, Anne. 2003. *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambil Ilmu Semesta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Apikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vo11 (2): 10-23.
- Hariandja, Mariot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- .2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khumaedi, Erawati. 2016. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.2, No. 1, Maret.
- Kadarisman, Dr. M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku & Budaya Organisasi*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moekizat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung. CV Pionir Jaya.

- Novyanti, Joyce Sagita. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Tesis*. Palu: Universitas Tadakulo.
- Nugroho, Rahmat. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung*. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisalm*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Diterjemahkan oleh : Angelica, Diana, Cahyani, Ria, dan Rosyid, Abdul. Jakarta: Salemba Empat.
- Sayuti. 2007. *Motivasi & Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Strom, Steinar. 1998. *Econometrics and Economic Theory in 20<sup>th</sup> Century: The Frisch Centennial Synposium*. Cambridge: University Press.
- Suharsini, Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Satu Pendekatan Praktik (Edisi 5)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryana. 2009. *Statistika Terapan*. Diakses dari [www.statistikaterapan.wordpress.com](http://www.statistikaterapan.wordpress.com) pada tanggal 22 Desember 2016.
- Suparno, Sudarwati. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma Vol. 2, No. 1, Juli*.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenada Media Group.

Spearman, C. 1904. General Intelligence, Objective Determined and Measured. *The American Journal of Psychology*, 15 (2), 201-292

Wariati, Nana, Dahniar dan Tinik Sugiati. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 3, No. 3, Oktober. Widyaningsih. 2003. Meraih Keunggulan Kompetitif melalui Pemberdayaan Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 8, No. 2, September.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

<http://bkad.slemankab.go.id/>



# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth :

**Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sleman**

**Di tempat**

Asslamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara/i pada saat bekerja, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner ini. Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi respon penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sleman)”**.

Untuk itu saya berharap bantuan dan keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam memberikan jawaban atas semua pertanyaan dengan jujur yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i masing-masing. Kuesioner ini berisi daftar pernyataan yang hendaknya diisi dengan lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak terjawab. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan **semua jawaban akan dirahasiakan sehingga Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan opini secara bebas dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu/Saudara/i**.

Akhir kata, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,



Maria Hartiningsih

NIM. 13808141002

#### **A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama/Inisial : (boleh tidak diisi)
2. Usia : tahun
3. Jenis Kelamin : (1)Laki-laki (2)Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SLTA/DIPLOMA/S1/S2/S3

#### **B. PERTANYAAN PENELITIAN**

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat Anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah.					
2.	Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan.					
3.	Saya memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan.					
4.	Saya memiliki sikap kerja yang positif.					
5.	Saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan.					

Sumber : Widari (2016)

No	Pernyataan Disiplin	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.					
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
3.	Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan saya					
4.	Saya bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan.					
5.	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan.					
6.	Saya perintah atasan dengan baik					

Sumber : Widari (2016)

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa bolos kerja adalah hal yang sia-sia.					
2.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja.					
3.	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di kantor.					
4.	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja.					
5.	Saya dapat bekerja dengan terampil.					
6.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi.					
7.	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.					
8.	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik, mulai awal hingga akhir.					
9.	Saya tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi.					
10.	Saya tetap masuk kerja meskipun cuaca buruk.					

Sumber :(Syafriana, 2016)

Lampiran 2. Data Validitas dan Reliabilitas

NO	KINERJA										Y	DISIPLIN					X1	MOTIVASI						X2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	
1	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	46	4	5	4	4	3	20	5	5	4	4	5	4	27
2	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43	3	4	5	4	4	20	5	5	4	4	4	5	27
3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	5	5	28
4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	42	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	4	5	27
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	4	5	5	5	5	24	5	5	2	5	5	5	27
6	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	39	3	3	3	3	3	15	4	5	3	5	5	4	26
7	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46	4	4	4	4	4	20	4	5	3	5	5	5	27
8	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	35	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	3	4	20
9	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	3	4	20
10	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	35	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	4	4	22
11	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	23
13	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	3	4	20
14	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	41	5	5	5	5	5	25	3	4	5	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	41	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	5	29
16	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	3	4	26
18	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	4	22
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40	4	5	5	5	4	23	3	4	5	5	4	4	25
20	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	39	5	5	5	5	4	24	4	4	3	4	4	4	23
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	4	23
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	4	24
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24

24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	4	24
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	24
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	4	2	20
36	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	5	27
37	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	3	4	25
38	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	41	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	3	4	23
39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
40	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	40	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	5	4	25
41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	3	4	4	19	3	3	4	5	4	4	23
42	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	40	4	4	4	5	5	22	3	3	4	5	4	4	23
43	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37	4	4	5	4	4	21	3	3	4	4	4	5	23
45	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	4	26
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
47	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	5	4	26
48	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	4	22
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	5	26

50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	4	22
51	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	4	4	23
52	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	40	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	4	26
54	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	39	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	4	5	26
55	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	5	5	26
57	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	5	26
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	4	4	25
59	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	4	26
60	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	4	4	25
61	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	4	4	25
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	23
64	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40	4	4	5	4	4	21	3	3	4	4	4	4	22
65	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	5	27
66	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	39	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	4	26
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	25
70	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	4	26



**Lampiran 3. Data Penelitian**

NO	KINERJA								JML	DISIPLIN					JML	MOTIVASI					JML
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4	5	4	4	3	20	5	5	4	5	4	23
2	4	4	4	4	5	5	4	4	34	3	4	5	4	4	20	5	5	4	4	5	23
3	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4	4	4	5	4	21	5	5	4	5	5	24
4	5	4	3	3	5	5	4	4	33	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	5	23
5	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
6	5	4	3	3	3	4	4	4	30	3	3	3	3	3	15	4	5	5	5	4	23
7	5	5	4	4	4	4	5	5	36	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24
8	4	3	4	4	3	4	3	3	28	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16
9	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16
10	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	4	19
11	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
13	5	4	4	3	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16
14	4	4	3	5	4	4	5	4	33	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	19
15	4	4	4	4	3	5	4	4	32	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
16	4	4	3	3	4	4	3	5	30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	3	4	4	5	4	32	4	4	4	4	4	20	4	5	5	3	4	21
18	4	3	3	4	4	4	3	4	29	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
19	4	4	4	3	4	4	4	5	32	4	5	5	5	4	23	3	4	5	4	4	20
20	4	4	4	4	5	4	4	3	32	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	25
34	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	18
36	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	23

37	4	5	4	4	4	4	5	4	34	4	4	5	5	4	22	5	4	4	3	4	20
38	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19
39	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
40	3	4	4	4	3	5	4	5	32	4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	4	21
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	19	3	3	5	4	4	19
42	3	4	4	4	4	4	5	5	33	4	4	4	5	5	22	3	3	5	4	4	19
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
44	4	3	3	4	4	4	4	3	29	4	4	5	4	4	21	3	3	4	4	5	19
45	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
46	4	4	4	4	5	4	4	4	33	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
47	5	4	4	5	5	4	4	4	35	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22
48	4	5	5	4	4	4	5	4	35	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18
51	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	4	19
52	4	4	4	4	4	5	5	4	34	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22
54	3	4	4	4	4	4	5	3	31	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	5	22
55	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	5	22
57	5	4	4	4	4	4	4	3	32	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	4	21
59	4	4	4	4	5	4	4	4	33	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22
60	4	5	4	4	4	4	5	4	34	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
62	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	3	4	4	5	4	32	4	4	5	4	4	21	3	3	4	4	4	18
65	4	4	5	4	5	5	4	4	35	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22
66	4	3	4	4	4	5	4	4	32	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	5	4	4	3	32	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20
68	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	22

**Lampiran 4. Hasil Karakteristik Responden**

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Usia
1	Perempuan	S1	20-30 tahun
2	Laki-laki	S1	31-40 tahun
3	Perempuan	SMA	31-40 tahun
4	Perempuan	S1	41-50 tahun
5	Perempuan	S1	31-40 tahun
6	Laki-laki	SMA	20-30 tahun
7	Laki-laki	S1	41-50 tahun
8	Perempuan	S2	51-60 tahun
9	Laki-laki	S1	31-40 tahun
10	Perempuan	Diploma	20-30 tahun
11	Laki-laki	S1	41-50 tahun
12	Perempuan	S1	41-50 tahun
13	Perempuan	SMA	31-40 tahun
14	Laki-laki	SMA	41-50 tahun
15	Perempuan	S1	41-50 tahun
16	Laki-laki	Diploma	31-40 tahun
17	Perempuan	SMP	31-40 tahun
18	Perempuan	S1	51-60 tahun
19	Perempuan	S2	41-50 tahun
20	Laki-laki	S2	31-40 tahun
21	Laki-laki	S2	41-50 tahun
22	Perempuan	SMA	31-40 tahun
23	Perempuan	S1	20-30 tahun
24	Laki-laki	S1	41-50 tahun
25	Perempuan	S2	31-40 tahun
26	Laki-laki	S1	41-50 tahun
27	Perempuan	S1	31-40 tahun
28	Laki-laki	S1	41-50 tahun
29	Perempuan	Diploma	31-40 tahun
30	Laki-laki	S1	31-40 tahun
31	Perempuan	SMA	41-50 tahun
32	Laki-laki	S2	51-60 tahun
33	Perempuan	S1	31-40 tahun
34	Laki-laki	S2	41-50 tahun
35	Perempuan	SMA	31-40 tahun
36	Laki-laki	S2	41-50 tahun
37	Perempuan	S2	51-60 tahun

38	Perempuan	SMA	31-40 tahun
39	Perempuan	S1	41-50 tahun
40	Laki-laki	S1	31-40 tahun
41	Laki-laki	SMP	20-30 tahun
42	Perempuan	S2	51-60 tahun
43	Perempuan	S1	41-50 tahun
44	Laki-laki	Diploma	31-40 tahun
45	Perempuan	SMA	41-50 tahun
46	Perempuan	S2	31-40 tahun
47	Perempuan	S1	41-50 tahun
48	Laki-laki	S1	41-50 tahun
49	Laki-laki	Diploma	31-40 tahun
50	Perempuan	SMA	31-40 tahun
51	Laki-laki	S1	41-50 tahun
52	Perempuan	Diploma	41-50 tahun
53	Perempuan	S1	41-50 tahun
54	Perempuan	SMA	31-40 tahun
55	Laki-laki	S1	31-40 tahun
56	Perempuan	S2	41-50 tahun
57	Perempuan	S1	41-50 tahun
58	Laki-laki	SMA	41-50 tahun
59	Perempuan	SMP	31-40 tahun
60	Laki-laki	S1	41-50 tahun
61	Laki-laki	Diploma	41-50 tahun
62	Perempuan	SMA	31-40 tahun
63	Laki-laki	S1	51-60 tahun
64	Perempuan	Diploma	41-50 tahun
65	Perempuan	SMA	31-40 tahun
66	Perempuan	S2	41-50 tahun
67	Laki-laki	S1	31-40 tahun
68	Laki-laki	SMA	41-50 tahun
69	Perempuan	S1	31-40 tahun
70	Perempuan	Diploma	41-50 tahun

**Lampiran 5. Hasil Uji Validitas**

**HASIL UJI CFA (Tahap 1)**

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,724
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	714,661
	Df	210
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix <sup>a</sup>			
	Component		
	1	2	3
D1		,806	
D2		,759	
D3		,774	
D4		,868	
D5		,791	
M1			,721
M2			,775
M3			
M4			,696
M5			,729
M6			,763
K1	,729		
K2			
K3	,805		
K4	,631		
K5	,513		
K6	,563		
K7			
K8	,537		
K9	,598		
K10	,591		
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. <sup>a</sup>			
a. Rotation converged in 6 iterations.			

**HASIL Uji CFA (Tahap 2)**

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,724
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	714,661
	Df	210
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix <sup>a</sup>			
	Component		
	1	2	3
D1		,806	
D2		,759	
D3		,774	
D4		,868	
D5		,791	
M1			,721
M2			,775
M4			,696
M5			,729
M6			,763
K1	,729		
K3	,805		
K4	,631		
K5	,513		
K6	,563		
K8	,537		
K9	,598		
K10	,591		
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. <sup>a</sup>			
a. Rotation converged in 6 iterations.			

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	70	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

a. Disiplin (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,753	11

b. Motivasi (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,813	6

c. Kinerja (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,773	7

**d. Disiplin (Tahap 2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,889	5

**e. Motivasi (Tahap 2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,780	6

**f. Kinerja (Tahap 2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,820	10



**Lampiran 7. Hasil Uji Karakteristik Responden**

**HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN**

**Frequencies**

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	41.4	41.4	41.4
	Perempuan	41	58.6	58.6	100.0
	Total	70	100.0	100,0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	0	0.0	0.0	0.0
	SMP	3	4.2	4.2	4.2
	SMA	15	21.4	21.4	25.6
	Diploma	9	12,9	12,9	38.5
	S1	30	42,9	42,9	81.9
	S2	13	18,6	18,6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	6	8.6	8.6	8.6
	31-40 tahun	27	38.5	38.5	47.1
	41-50 tahun	31	44.3	44.3	91.4
	51-60 tahun	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Lampiran 8. Hasil Uji Deskriptif**

**HASIL UJI DESKRIPTIF**

**Descriptives**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	70	15,00	25,00	20,6571	2,29609
Motivasi	70	18,00	30,00	24,7143	2,50300
Kinerja	70	35,00	50,00	41,5000	3,33514
Valid N (listwise)	70				

Lampiran 9. Perhitungan Rumus Kategorisasi

KINERJA KARYAWAN				
M				= 41,3000
Sd				= 3,63697
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M +$			
Rendah	SD			
Kategori	: $X < M - SD$	Skor		
Tinggi		X		
Sedang		37,66	$\geq 44,94$	
Rendah		X	$\leq X$	<44,94
			<37,66	

DISIPLIN KERJA				
M				= 21,4714
Sd				= 1,84722
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M +$			
Rendah	SD			
Kategori	: $X < M - SD$	Skor		
Tinggi		X		
Sedang		19,62	$\geq 23,32$	
Rendah		X	$\leq X$	< 23,32
			<19,62	

MOTIVASI				
M				= 24,4000
Sd				= 3,18693
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M +$			
Rendah	SD			
Kategori	: $X < M - SD$	Skor		
Tinggi		X		
Sedang		21,21	$\geq 27,59$	
Rendah		X	$\leq X$	< 27,59
			<21,21	

Lampiran 10. Hasil Uji Kategorisasi

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency

KINERJA KARYAWAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	21	30.0	30.0	30.0
	SEDANG	44	62.9	62.9	92.9
	RENDAH	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	15	21.4	21.4	21.4
	SEDANG	47	67.2	67.2	88.6
	RENDAH	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	17	24.3	24.3	24.3
	SEDANG	41	58.6	58.6	81.9
	RENDAH	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X1	X2	Y
N		70	70	70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	21,4714	24,4000	41,3000
	Std. Deviation	1,84722	3,18693	3,63697
Most Extreme Differences	Absolute	,159	,179	,111
	Positive	,159	,154	,111
	Negative	-,139	-,179	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		1,327	1,495	,929
Asymp. Sig. (2-tailed)		,059	,523	,354
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

**Lampiran 12. Hasil Uji Linearitas**

**HASIL UJI LINEARITAS**

**Means**

Kinerja \* Disiplin

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	157,021	7	22,432	2,278	,039
		Linearity	108,862	1	108,862	11,056	,001
		Deviation from Linearity	48,159	6	8,026	,815	,562
	Within Groups		610,479	62	9,846		
	Total		767,500	69			

Kinerja \* Motivasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	199,962	10	19,996	2,079	,041
		Linearity	111,963	1	111,963	11,639	,001
		Deviation from Linearity	87,999	9	9,778	1,016	,438
	Within Groups		567,538	59	9,619		
	Total		767,500	69			

Lampiran 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin <sup>b</sup>	.	Enter
2	Motivasi <sup>b</sup>		
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan			
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	,377 <sup>a</sup>	,142	,129	3,11221	,142	11,239	1	68	,001
2	,498 <sup>a</sup>	,248	,226	2,93462	,248	11,060	2	67	,000
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN									
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN									
c. Dependent Variabel: KINERJA									

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108,862	1	108,862	11,239	,001 <sup>b</sup>
	Residual	658,638	68	9,686		
	Total	767,500	69			
	Regression	190,497	2	95,248	11,060	,000 <sup>b</sup>
	Residual	577,003	67	8,612		
	Total	767,500	69			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN						
c. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI						

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30,200	3,391		8,905	,000		
	DISIPLIN	,547	,163	,377	3,353	,001	1,000	1,000
2	(Constant)	20,899	4,399		4,751	,000		
	DISIPLIN	,471	,156	,324	3,020	,004	,975	1,026
	MOTIVASI	,440	,143	,330	3,079	,003	,975	1,026
a. Dependent Variable: Y								

Lampiran 14. Hasil Uji Regresi

HASIL Uji REGRESI LINEAR BERGANDA I

Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Usia <sup>b</sup>	.	Enter
2	Disiplin <sup>b</sup>	.	Enter
3	Motivasi <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			



Model Summary <sup>a</sup>									
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	,329 <sup>a</sup>	,108	,068	3,22053	,108	2,666	3	66	,055
2	,500 <sup>a</sup>	,250	,204	2,97543	,250	5,423	4	65	,001
3	,568 <sup>a</sup>	,322	,269	2,85065	,322	6,090	5	64	,000
a. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Usia									
b. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Usia, DISIPLIN									
c. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Usia, DISIPLIN, MOTIVASI									
d. Dependent Variabel: KINERJA									

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,960	3	27,653	2,666	,055 <sup>b</sup>
	Residual	684,540	66	10,372		
	Total	767,500	69			
2	Regression	192,044	4	48,011	5,423	,001 <sup>b</sup>
	Residual	575,456	65	8,853		
	Total	767,500	69			
3	Regression	247,424	5	49,485	6,090	,000 <sup>b</sup>
	Residual	520,076	64	8,126		
	Total	767,500	69			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Usia						
c. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Usia, DISIPLIN						
d. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Usia, DISIPLIN, MOTIVASI						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,686	2,048		19,870	,000
	Jenis Kelamin	1,306	,787	,194	1,660	,102
	Pendidikan	,565	,371	,195	1,523	,132
	Usia	-1,280	,562	-,290	-2,278	,026
2	(Constant)	30,376	3,494		8,694	,000
	Jenis Kelamin	1,011	,732	,150	1,381	,172
	Pendidikan	,470	,344	,162	1,367	,176
	Usia	-1,433	,521	-,325	-2,751	,008
	Disiplin	,557	,159	,383	3,510	,001
3	(Constant)	22,384	4,536		4,935	,000
	JK	,734	,709	,109	1,035	,305
	Pendidikan	,493	,330	,170	1,495	,140
	Usia	-1,223	,505	-,277	-2,420	,018
	Disiplin	,488	,154	,336	3,167	,002
	Motivasi	,374	,143	,280	2,611	,011
a. Dependent Variable: KINERJA						

Excluded Variable <sup>a</sup>						
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Corellation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Disiplin	,324	3,020	,004	,346	,975
	Motivasi	,330	3,079	,003	,352	,975
2	Motivasi	,382	3,408	,001	,382	1,000
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors in the Model: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikn Terakhir, Usia						
c. Predictors in the Model: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikn Terakhir, Usia, DISIPLIN						

## HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA II

### Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Usia <sup>b</sup>	.	Enter
2	Motivasi <sup>b</sup>	.	
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>c</sup>									
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	,329 <sup>a</sup>	,108	,068	3,22053	,108	2,666	3	66	,055
2	,465 <sup>a</sup>	,216	,168	3,04216	,216	4,483	4	65	,003
a. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Usia									
b. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Usia, MOTIVASI									
c. Dependent Variable: KINERJA									

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,960	3	27,653	2,666	,055 <sup>b</sup>
	Residual	684,540	66	10,372		
	Total	767,500	69			
2	Regression	165,942	4	41,485	4,483	,003 <sup>b</sup>
	Residual	601,558	65	9,255		
	Total	767,500	69			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Usia						
c. Predictors: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Usia, MOTIVASI						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,686	2,048		19,870	,000
	Jenis Kelamin	1,306	,787	,194	1,660	,102
	Pendidikan	,565	,371	,195	1,523	,132
	Usia	-1,280	,562	-,290	-2,278	,026
2	(Constant)	29,517	4,202		7,025	,000
	Jenis Kelamin	,928	,754	,138	1,231	,223
	Pendidikan	,579	,351	,200	1,651	,104
	Usia	-1,050	,536	-,238	-1,957	,055
	Motivasi	,451	,151	,338	2,994	,004
a. Dependent Variable: KINERJA						

Excluded Variable <sup>a</sup>						
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Coreollation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Motivasi	,330	3,079	,003	,352	,975
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors in the Model: (Constant), Jenis Kelamin, Pendidikn Terakhir, Usia						

**Lampiran 15. Hasil Uji Korelasi**

**HASIL UJI KORELASI**

**Correllation**

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Disiplin	70	21,4714	1,84722
Motivasi	70	24,4000	3,18693
Kinerja_Karyawan	70	41,3000	3,63697
JK	70	1,5857	,49615
Pendidikan	70	3,5000	1,15156
Usia	70	2,5286	,75607
Valid N (listwise)	70		

Correlations							
		Disiplin	Motivasi	Kinerja	Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia
Disiplin	Pearson Correlation	1	,159	,377**	,103	,110	,123
	Sig. (2-tailed)		,188	,001	,398	,366	,312
	N	70	70	70	70	70	70
Motivasi	Pearson Correlation	,159	1	,382**	,172	-,096	-,164
	Sig. (2-tailed)	,188		,001	,155	,431	,175
	N	70	70	70	70	70	70
Kinerja	Pearson Correlation	,377**	,382**	1	,180	,055	-,216
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,137	,653	,073
	N	70	70	70	70	70	70
Jenis Kelamin	Pearson Correlation	,103	,172	,180	1	-,114	-,026
	Sig. (2-tailed)	,398	,155	,137		,347	,831
	N	70	70	70	70	70	70
Pendidikan	Pearson Correlation	,110	-,096	,055	-,114	1	,408**
	Sig. (2-tailed)	,366	,431	,653	,347		,000
	N	70	70	70	70	70	70
Usia	Pearson Correlation	,123	-,164	-,216	-,026	,408**	1
	Sig. (2-tailed)	,312	,175	,073	,831	,000	
	N	70	70	70	70	70	70
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Lampiran 16. Hasil Perhitungan AVE dan  $\alpha$  Value

HASIL PERHITUNGAN AVE DAN  $\alpha$  VALUE

	SPSS				Lisrel			
	Mean	SD	Item-total	$\alpha$ Value	Loading	Loading^2	CR	AVE
			Dunn , Seaker and Waller 1994	Churchill,1979 ;Bagozzi and Yi,1988;Nunnally and Bernstein, 1994	Anderson and Gerbing 1988		Nunnally(1967,1978), Hair et al. (2006)	Anderson and Gerbing (1988)
			>.3	>.7	>.7		.5 (basic),.6(EFA),.7	>.5
K1	41.5000	3.33514	0,987	0.813	,874	,426	0.869	0.782
K2			0,988		,873	,516		
K3			0,988		,871	,616		
K4			0,987		,871	,616		
K6			0,999		,873	,516		
K7			0,999		,871	,627		
K9			0,999		,871	,627		
K10			0,987		,874	,436		
D1	20,6571	2.29609	0,987	0.773	,873	,503	0.870	0.802
D2			0,987		,873	,503		
D3			0,954		,874	,390		
D4			0,954		,875	,391		
D5			0,995		,874	,390		
M1	24.7143	2.50300	0,989	0.753	,868	,771	0.880	0.762
M2			0,989		,868	,771		
M3			0,99		,868	,771		
M4			0,988		,871	,616		
M5			0,987		,873	,516		
M6			0,989		,868	,771		