

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DIPO LOKOMOTIF DAN KERETA PT.
KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 6
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh:
Nerisse Arviani Istanti
NIM 15808144014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DIPO LOKOMOTIF DAN KERETA PT.
KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 6
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Oleh :
Nerisse Arviani Istanti
NIM : 15808144014

Telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan penguji tugas akhir skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 16 Oktober 2019
Disetujui,
Pembimbing



Arum Darmawati, SE., MM.
NIP.19800405 200501 2 002

PENGESAHAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DIPO LOKOMOTIF DAN KERETA PT.
KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 6
YOGYAKARTA

Oleh :
Nerisse Arviani Istanti
15808144014

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 18 Oktober 2019 dan dinyatakan telah lulus.



Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
Prof. Setyabudi Indartono, Ph.D.	Ketua Penguji		23 Oktober 2019
Arum Darmawati, SE., MM..	Sekretaris Penguji		23 Oktober 2019
Farlianto, SE., M.B.A	Penguji Utama		22 Oktober 2019

Yogyakarta, 23 Oktober 2019.
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,

Dr. Siswanto, M.Pd.
NIP. 19780920 200212 1 001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nerisse Arviani Istanti

NIM : 15808144014

Program Studi : Manajemen

Judul Tugas Akhir : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DIPO LOKOMOTIF DAN KERETA PT. KERETA
API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 6
YOGYAKARTA**

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, 11 Oktober 2019

Yang menyatakan



Nerisse Arviani Istanti
NIM. 15808144014

MOTTO

“Don’t be afraid. Just know you never be lonely. I know it’s hard sometimes to see the light. But you keep on dreaming”

-NCT Dream, Fireflies, 2019-

“It doesn’t matter how many times you fall. As long as you try. You’ve got it all.”

-Kim Chungha, Chica, 2019-

“La Tahzan. Innallaha ma’ana innallaha ma’asshabiriin.”

-Surat At-Taubah ayat 40-

“Usaha tidak akan pernah mengkhianati hasil”

-Produce 101-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan ridho Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahNya kepada saya, dan dengan rasa syukur yang saya panjatkan, karya tulis ini wujud tanggung jawab saya untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai, yang ku persembahkan untuk:

Ayah Agus Gunawan Istanto, Bunda Herlin Endah Prasetyawati

Yang sangat luar biasa, yang senantiasa selalu ada dan mendukung saya.

Nerissa Arviana Istanti

Kakak sekaligus sahabat yang selalu memberikan dukungan fisik, mental dan materiil.

Keluarga besar Alm. Paimin dan Almh. Minatun

Yang telah selalu memberikan doa dan dukungan kepada saya

Sahabat dan teman-teman seperguruan

yang selalu membantu dan memberi dukungan kepada saya

Dan, untuk diri saya sendiri, Nerisse Arviani Istanti

Yang telah berjuang menyelesaikan karya tulis ini dengan baik.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIPO LOKOMOTIF DAN KERETA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 6 YOGYAKARTA

Oleh:

Nerisse Arviani Istanti

NIM 15808144014

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap pegawai pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta sebanyak 120 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,326 dan ($p < 0,001$), dengan kontribusi pengaruh motivasi (ΔR^2) sebesar 0,089. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,242 ($p < 0,001$), dengan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,053. (3) Motivasi kerja (β) 0,359 ($p < 0,001$) dan disiplin kerja (β) 0,282 ($p < 0,001$) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,160.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF DIPO LOKOMOTIF DAN KERETA PT.
KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 6
YOGYAKARTA**

By:

Nerisse Arviani Istanti
ID. 15808144014

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The effects of work motivation on employee performance of Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, (2) The effects of work discipline on employee performance of Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, (3) The effects of work motivation and work discipline on employee performance of Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

This research is a associate causality using quantitative methods. The sample of this study is 120 employess of Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Data collection uses a questionnaire while data analysis is done using multiple linear regression analysis.

The results of the study showed that: (1) There was a positive impact of work motivation on employee performance with beta (β) coefficient 0,326 ($p < 0,001$). The proportion of effects of work motivation on employee performance is (ΔR^2) 0,089. (2) There was a positive impact between work disicipline on employee performance with beta (β) coefficient 0,242 ($p < 0,001$). The proportion of effect of work discipline on employee performance is (ΔR^2) 0,053. (3) Work motivation (β) 0,359 ($p < 0,001$) and work discipline (β) 0,282 ($p < 0,001$) positively related to employee performance, with a better relationship between work motivation and work discipline towards employee performance of (ΔR^2) 0,160.

Keywords: work motivation, work discipline, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta”. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan dan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Rasa syukur tercurahkan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan kerjasama berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Siswanto, M.Pd, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bapak Prof. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Sekaligus sebagai Ketua Penguji yang telah memberikan masukan, saran, bimbingan, dan motivasi.
4. Ibu Arum Darmawati, S.E., MM., sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah sabar dan meluangkan waktunya dalam memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi luar biasa selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Farlianto, SE, M.B.A., sebagai Penguji Utama yang telah memberikan masukan, saran, bimbingan, dan motivasi.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
7. Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, sebuah kehormatan penulis karena sudah diberikan kesempatan untuk melakukan penelitian guna proses penulisan skripsi.

8. Orang tua Bapak Agus Gunawan Istanto & Ibu Herlin Endah Prasetyawati terimakasih atas doa yang tidak pernah terputus, motivasi, dan semangat, selalu menyertai penulis di setiap langkahnya.
9. Saudara kembar saya Nerissa Arviana Istanti, terimakasih telah banyak memberikan dukungan, doa, motivasi, dan atas semangatnya.
10. Sahabat tersayang Alma Sacha Narulita, terimakasih telah banyak memberikan dukungan, motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Keluarga besar Alm. Paimin, terimakasih telah banyak memberikan saya doa dan semangat.
12. Sahabat-sahabat saya Wono, Umi, Widia, Lisa, yang selalu ada, membantu, memberikan semangat dan motivasi.
13. MONSTA X, ATEEZ dan X1, yang telah memberikan konten positif guna membantu dalam mengerjakan skripsi.
14. Teman-teman saya di Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta yang selalu membantu serta memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
15. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Yogyakarta, 14 Oktober 2019

Penulis,



Nerisse Arviani Istanti
NIM 15808144014

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 16
A. Kajian Teori.....	16
1. Kinerja Pegawai	16
a. Pengertian Kinerja Pegawai	16
b. Indikator Kinerja Pegawai	17
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
d. Efek Kinerja Pegawai.....	23
2. Motivasi Kerja	24
a. Pengertian Motivasi Kerja	24
b. Karakteristik Motivasi Kerja	25
c. Indikator Motivasi Kerja	25
d. Efek Motivasi Kerja.....	26
3. Disiplin Kerja.....	27
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	27
b. Indikator Disiplin Kerja.....	28
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	29
d. Efek Disiplin Kerja	31
B. Hasil Penelitian yang Relevan	32
C. Kerangka Berpikir	34
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	34

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	36
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
D. Paradigma Penelitian.....	39
E. Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Desain Penelitian.....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
C. Definisi Operasional Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampel.....	43
1. Populasi.....	43
2. Sampel.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Instrumen Penelitian.....	45
G. Uji Instrumen.....	45
1. Uji Validitas.....	46
2. Uji Reabilitas.....	48
H. Teknis Analisis Data.....	49
1. Analisis Deskriptif.....	49
2. Uji Prasyarat Analisis.....	50
3. Uji Hipotesis.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
1. Sejarah Perkeretaapian.....	54
2. Profil PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta.....	58
3. Struktur Organisasi PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta.....	60
4. Visi dan Misi Perusahaan.....	64
B. Hasil Penelitian.....	64
1. Analisis Deskriptif.....	64
2. Uji Asumsi Klasik.....	71
3. Pengujian Hipotesis.....	74
C. Pembahasan.....	77
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	77
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	80
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Keterbatasan Penelitian.....	86
C. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Data Capaian Kinerja Pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI (Persero)	5
Tabel 2. Hasil Pra <i>Survey</i> yang Mengiindikasikan Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI (Persero)	7
Tabel 3. Data Kertelambatan Pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI (Persero)	10
Tabel 4. Instrumen Penelitian	45
Tabel 5. Hasil Uji <i>Factor Loading</i>	47
Tabel 6. Hasil Uji <i>Convergent Validity</i>	48
Tabel 7. Hasil Uji <i>Divergent Validity</i>	48
Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas.....	49
Tabel 9. Ringkasan Sejarah Perusahaan Perkeretaapian.....	57
Tabel 10. Nama-nama Stasiun Kereta Api Daerah Operasi 6 Yogyakarta	60
Tabel 11. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 12. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 13. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia	67
Tabel 14. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja	67
Tabel 15. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	69
Tabel 16. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	70
Tabel 17. Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai	71
Tabel 18. Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel 19. Hasil Uji Linieritas.	73
Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas.....	73
Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	75
Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis.....	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Paradigma Penelitian	39
Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero).....	63

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Angket Penelitian	92
Lampiran 2. Data Penelitian, Validasi, Reabilitas	96
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden.	102
Lampiran 4. Coding Kategorisasi	106
Lampiran 5. Uji Validasi Instrumen	110
Lampiran 6. Uji Reabilitas Variabel	111
Lampiran 7. Uji Karakteristik Responden	112
Lampiran 8. Rumus Perhitungan Kategorisasi	113
Lampiran 9. Hasil Uji Kategorisasi	115
Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas	116
Lampiran 11. Hasil Uji Linieritas	117
Lampiran 12. Hasil Uji Multikolinieritas	118
Lampiran 13. Hasil Uji Regresi Berganda	119

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada tahun 2015 era globalisasi mulai mengerucut dan terfokus menjadi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang membuat persaingan tidak hanya di dunia bisnis saja tetapi juga pada persaingan sumber daya yang dimiliki. Dalam melakukan perekrutan sumber daya manusia (SDM), perusahaan membuat kriteria khusus yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Proses perekrutan antara satu perusahaan dengan lainnya berbeda-beda tergantung dari analisis kebutuhan SDM yang diperlukan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Selain dari manajemen yang baik dalam menjalankan organisasi, tentu SDM yang diperlukan harus memiliki kinerja yang baik.

Sementara itu, kinerja sering diartikan sebagai, hasil kerja atau prestasi kerja yang mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja memiliki pengertian sebagai sesuatu dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, lalu tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut *Amstrong* dan *Baron* (1998:15) kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya

menyatakan sebagai hasil kerja tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Organisasi harus menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya dengan baik yang tentunya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya nanti dalam menjalankan kinerja.

Sumber daya manusia dalam hal tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta adalah sebuah perusahaan BUMN yang bergerak dalam transportasi publik kereta api yang berada di Yogyakarta. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 mampu bertahan dalam kerasnya persaingan usaha industri transportasi karena memiliki sumber daya manusia dengan kapabilitas yang beragam dan kompeten sehingga dapat menjalankan fungsi kegiatan pelayanan publik dengan baik.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kantor Unit Pelayanan Teknis (KUPT) Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta diketahui bahwa pengukur kinerja pegawai dalam perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diukur melalui indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas menurut Zaputri, dkk (2013).

Indikator pertama adalah kualitas. Kualitas kerja merupakan suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai mencakup kesempurnaan, keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kantor Unit Pelayanan Teknis (KUPT) Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, perusahaan memiliki standar kualitas untuk perawatan kereta induk maupun gerbong kereta. Kepala Kantor Unit Pelayanan Teknis (KUPT) Dipo Lokomotif mengatakan bahwa, setiap kereta induk yang akan digunakan harus melalui perawatan, uji mesin dan melihat apakah kereta induk tersebut layak jalan atau tidak, pegawai yang berada di unit Kepala Ruas (KR) LOSD harus mampu menyelesaikan perawatan kereta induk dan gerbong dengan baik sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga ketika saat digunakan tidak akan mengalami kerusakan. Kantor Pelayanan Teknis (KUPT) Dipo Kereta mengatakan bahwa, pegawai dibagian unit Kepala Ruas (KR) Fasilitasnya dalam satu hari harus dapat menyelesaikan perawatan gerbong kereta seperti memeriksa *air conditioner* (AC), kamar mandi, tempat duduk penumpang, korden penutup jendela, pengeras suara disetiap gerbongnya dan lain-lain, namun terkadang pegawai lalai dalam hal pemeriksaan gerbong kereta, ada beberapa fasilitas dalam gerbong kereta yang *mal-function*, tempat duduk yang tidak nyaman bagi penumpang, dan pengeras suara dalam gerbong kereta yang tidak terdengar suaranya atau bersuara lirih sehingga penumpang tidak dapat mendengar jelas. Terlihat

bahwa kinerja pegawai dalam indikator kualitas masih kurang karena masih banyaknya fasilitas yang ada di kereta masih mengalami beberapa kendala.

Indikator kedua adalah kuantitas kerja. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta memiliki tiga unit kerja yaitu Unit Sarana, yang dimana unit sarana tersebut membawahi Kantor Unit Pelayanan Teknis (KUPT) Dipo Lokomotif dan Kantor Unit Pelayanan Teknis (KUPT) Dipo Kereta. Dipo Lokomotif dan Dipo Kereta memiliki tugas dan jumlah siklus aktivitas yang berbeda. Penilaian kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta menggunakan penilaian perilaku kerja pegawai, dan diharapkan kuantitas pegawai memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Penilaian kinerja pegawai oleh Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta dilakukan 6 bulan sekali dalam satu tahun. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat dilihat pada data capaian kinerja yang dimana mengukur kualitas, kuantitas, dan kehadiran pegawai. Penilaian dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: Istimewa (251-300), sangat baik (201-250), baik (151-200), cukup (101-150) dan kurang (50-100). Hasil penilaian pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Capaian Kinerja Pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta Periode Juli-Desember 2018

Bulan	Capaian Kinerja	Keterangan
Juli	191 poin	Baik
Agustus	194 poin	Baik
September	196 poin	Baik
Oktober	196 poin	Baik
November	197 poin	Baik
Desember	195 poin	Baik

(Sumber: Data Primer SDM di Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta Tahun 2019)

Dari Tabel 1, dapat diketahui bahwa capaian hasil kinerja pegawai belum di atas standar yang ditetapkan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta yaitu minimal sebesar 201 poin atau dengan predikat sangat baik. Selain itu pada bulan Juli sampai dengan November, poin hasil kinerjanya cenderung meningkat namun pada bulan Desember mengalami penurunan.

Indikator yang ketiga adalah ketepatan waktu. Seperti yang telah disebutkan oleh KUPT Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah pegawai yang memiliki standar ketepatan waktu sesuai yang telah dibuat dalam program kerja yaitu melakukan perawatan sejumlah 90 gerbong kereta dalam sebulan, seperti yang telah disebutkan di atas para pegawai dalam sehari hanya mampu menyelesaikan 1 sampai 2 kereta induk ataupun gerbong kereta, hal tersebut membuat pekerjaan hari berikutnya menjadi terlambat karena tidak sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan bahkan pegawai harus melakukan kerja lembur atau tidak pulang tepat pada waktunya untuk menyelesaikan tugasnya.

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan menurut Holil dan Sriyanto (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi dan disiplin kerja.

Menindaklanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan wawancara dengan Kepala Kantor Unit Pelayanan Teknis (KUPT) Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, peneliti melakukan *pra survey* dengan memberikan kuesioner menggunakan 5 faktor apa saja yang diindikasikan mempengaruhi kinerja dilakukan kepada 20 pegawai dari unit Kepala Ruas (KR) LOSD, Kepala Ruas (KR) Fasilitas, Kepala Ruas (KR) Administrasi, Kepala Ruas (KR) Rencana, yang masing-masing diperkenankan menjawab 2 faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Berikut hasil *pra-survey* terhadap 20 pegawai yang bekerja di Dipo Lokomotif dan Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pra Survey Terhadap 20 Pegawai Mengenai Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta

No.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	Pemilih	(%) Persentase
1.	Disiplin	11	27%
2.	Lingkungan Kerja	6	15%
3.	Kepemimpinan	7	18%
4.	Budaya Organisasi	4	10%
5.	Motivasi	12	30%

(Sumber: Data Primer dari Hasil Pra-survey Tahun 2019)

Hasil pra-survey pada tabel 2 terhadap 20 pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi VI Yogyakarta, faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja dengan responden 12 orang atau 30%. Yang kedua adalah disiplin kerja dengan jumlah responden 11 orang atau 27%. Lingkungan kerja dengan jumlah responden 6 orang atau 15%. Kepemimpinan dengan jumlah responden 7 orang atau 18%, dan yang terakhir budaya organisasi dengan jumlah responden 4 orang atau 10%. Dengan demikian yang diindikasikan mempengaruhi kinerja di Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

Faktor pertama yang diindikasikan mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Dalam melakukan setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi. Menurut George dan Jones (2005), salah satu indikator motivasi kerja adalah arah perilaku. Arah perilaku adalah kemampuan pegawai dalam memilih perilaku bekerja yang

akan mereka pilih. Perilaku pegawai yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai tersebut termotivasi dalam bekerja. Arah perilaku pegawai yang dimaksudkan adalah pegawai dapat bekerja sama, mempunyai hubungan relasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kantor Unit Pelayanan Teknis (KUPT) Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta arah perilaku yang baik dapat juga ditunjukkan oleh pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan. Hubungan relasi antar pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) masih dinilai kurang karena belum ada komunikasi yang baik antar pegawai dalam hal seperti mengerjakan tugas dari atasan, dan mengingatkan untuk mentaati peraturan yang ada di dalam perusahaan. Tentu hal tersebut mengindikasikan adanya pengaruh motivasi pegawai untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal.

Indikator yang dua adalah tingkat usaha. Tingkat usaha adalah seberapa keras pegawai bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Pegawai menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan juga agar pegawai bekerja keras untuk perusahaan. Tingkat usaha yang dilakukan oleh pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta masih kurang baik dilihat dari pegawai juga tidak memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik. Jelas bahwa pegawai tersebut tidak memiliki rasa ingin meningkatkan motivasi. Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi

tentu ia akan memberikan kontribusi yang terbaik dalam pekerjaan seperti tidak membolos kerja, datang dengan tepat waktu untuk segera menyelesaikan pekerjaannya dan memperbaiki hasil kerja yang kurang baik. Hal ini tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi karena pegawai akan berperilaku sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Indikator yang ketiga adalah tingkat kegigihan. Tingkat kegigihan adalah perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan dan masalah. Pegawai yang gigih menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Kantor Unit Kantor Pelayanan Teknis (KUPT) Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta tingkat kegigihan pegawai dinilai masih kurang baik, dilihat dari pegawai masih mengulur waktu untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan. Beberapa pegawai terlihat masih sering tidak serius dan berkonsentrasi dalam bekerja. Jika pekerja tersebut diberikan teguran oleh pimpinan hanya melakukannya dalam waktu satu minggu dan harus diberikan teguran lagi setelahnya. Hal ini tentu menunjukkan pegawai tersebut tidak memiliki motivasi kerja yang baik yang akan berpengaruh kepada kinerja pegawai tersebut.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2004) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan peraturan dan norma-norma

sosial yang berlaku. 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. Menurut Rivai dan Basri (2005), disiplin kerja memiliki tiga indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan dan ketaatan pada standar kerja.

Indikator disiplin kerja yang pertama adalah kehadiran. Kehadiran merupakan indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah biasanya untuk terlambat dalam bekerja. Perilaku tidak disiplin yang dilakukan oleh beberapa pegawai terlihat pada hasil pengamatan, pertama dari sisi kehadiran pegawai, dimana ditemukan adanya beberapa pegawai yang datang terlambat masuk kantor. Untuk lebih menjelaskan indikator tersebut, berikut adalah data keterlambatan pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta:

Tabel 3. Data Keterlambatan Pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta

Bulan	Jumlah Pegawai Terlambat	Persentase
Juli	9	7.5%
Agustus	11	9.2%
September	12	10%
Oktober	14	11.2%
November	14	11.2%
Desember	15	12.5%

(Sumber: HRD Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta)

Dari Tabel 3 di atas, pegawai yang terlambat dari periode bulan Juli-Desember 2018 cenderung meningkat setiap bulannya dari jumlah pegawai

yaitu 120 orang pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Berdasarkan data di atas terlihat bahwa pegawai kurang taat dalam hal kehadiran. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta telah menetapkan jam masuk untuk unit Dipo Lokomotif dan Kereta pada pukul 07.00 WIB karena diadakan apel setiap paginya oleh pimpinan mereka, akan tetapi kenyataannya beberapa pegawai masih belum dapat datang dengan tepat waktu sesuai pada jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator kedua dari disiplin kerja ialah ketaatan pada peraturan. Ketaatan pada peraturan adalah pegawai yang taat pada peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, pegawai selalu mengikuti peraturan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan karena hal tersebut juga sangat penting sebagai penunjang kerja mereka. Salah satu contoh peraturan kerja yang ada di Dipo Lokomotif dan Kereta yaitu pegawai wajib menggunakan perlengkapan APD (Alat Pelindung Diri). Beberapa pegawai masih terlihat tidak menggunakan perlengkapan APD (Alat Pelindung Diri) yang telah ditetapkan oleh perusahaan, membuktikan bahwa pegawai masih tidak dapat mentaati peraturan kerja.

Indikator ketiga disiplin kerja adalah ketaatan pada standar kerja. Ketaatan pada standar kerja yaitu ketaatan seorang pegawai dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab yang diberikan oleh pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta masih kurang dalam hal menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya terbukti pegawai masih belum taat dalam menyelesaikan perintah atau tugas yang diberikan atasan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terdapat adanya beberapa permasalahan terkait dengan kinerja pegawai yang belum optimal, pemberian motivasi kerja yang masih kurang, serta tingkat kedisiplinan yang belum sesuai harapan. Permasalahan tersebut mendasari peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operais 6 Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang peneliti mengidentifikasi masalah-masalah penelitian diantaranya:

1. Kurangnya intensitas pemberian motivasi dari bawahan.
2. Kurangnya perhatian dan komunikasi atasan terhadap bawahan.
3. Sebagian pegawai tidak memiliki motivasi yang kuat untuk memperoleh penghargaan atau prestasi.
4. Masih adanya disiplin kerja yang kurang pada karyawan.

5. Tingkat absensi yang cukup tinggi dari karyawan.
6. Keterlambatan kerja yang tinggi.
7. Masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian perlu dibatasi. Hal ini untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi permasalahan penelitian pada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta.
3. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah:

1. Bagi peneliti, penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta.
2. Bagi instansi terkait, agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

3. Bagi akademisi, penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pandangan tentang pengertian manajemen kinerja. Bacal (Wibowo, 2011: 8) mengatakan bahwa kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi meliputi sebuah kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan. Armstrong dan Baron (1998:7) sebelumnya berpandangan bahwa kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu. Mereka juga mengutip pendapat Fletcher yang menyatakan kinerja sebagai berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami, dan mengenal

bagiannya dalam memberikan kontribusi, dan dalam melakukannya, mengelola, dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi. Menurut pendapat Wilson Bangun (2012: 231) mengatakan “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Setiap perusahaan mempunyai standar kerja yang berbeda bagi karyawannya. Berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, karyawan dapat mematuhi standar tersebut sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja tersebut dilaksanakan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Suatu perusahaan perlu mengadakan pengukuran kinerja pegawai untuk mengetahui sejauh mana pencapaian tujuan perusahaan dapat dilaksanakan. Manajer perusahaan harus dapat memperhatikan indikator dalam mengukur kinerja pegawai agar

hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk mengukur kinerja, digunakan tiga indikator yang dikembangkan oleh Robbins (2006:260), adalah:

1) Kualitas Kerja

Merupakan suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai mencakup kesempurnaan, keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2) Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut mana koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan berbagai macam aspek. Aspek tersebut digunakan untuk menentukan tingkat kinerja pegawai. Pengukuran kinerja menurut *Wilson Bangun* (2012: 234) adalah:

1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap

pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap pegawai dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

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

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerjasama

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

Berdasarkan paparan tentang indikator-indikator kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan meliputi: hasil kerja (kualitas dan kuantitas), efisiensi, disiplin kerja, kerjasama, kepemimpinan, tanggung jawab, kreativitas, kejujuran, kecakapan, dan kesetiaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidemisional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Seperti pendapat yang disampaikan oleh Erland (Dhesty Kasim, dkk. 2016: 155)

Many factors affect the performance of employees, among others, the factors of job satisfaction, communication, work experience factor, the factor of discipline, leadership factor, competency and work environment factors.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: faktor kepuasan kerja, komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor disiplin, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi dan lingkungan kerja.

Sedikit berbeda dengan pendapat diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2010: 20) adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi; pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang memberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi untuk

menunjang pekerjaan, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Seorang karyawan yang berprestasi dalam perusahaan sebaiknya bisa diperhatikan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. seorang pemimpin harus bisa mempertahankan karyawan yang berprestasi karena merupakan aset yang berharga untuk kemajuan perusahaan. Karyawan yang berprestasi karena kinerja dalam perusahaan yang baik akan memberikan pengaruh ke karyawan lainnya. Menurut Wirawan (2009: 7-8) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai

Faktor internal pegawai yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti: bakat, sifat pribadi, keadaan fisik, dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti: pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi

Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor

lingkungan internal organisasi tersebut antara lain: visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain: kehidupan ekonomi, kehidupan sosial, budaya, agama dan kompetitor.

d. Efek Kinerja Pegawai

Dampak kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2011):

- 1) Peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Pegawai mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.

- 7) Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Robbins and 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”. Stefan Ivanko (Hamali, 2016:131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik contohnya kepuasan dan perasaan untuk mencapai sesuatu. Motivasi ekstrinsik contohnya imbalan,

hukuman, dan perolehan tujuan. Motivasi ekstrinsik disebabkan oleh insentif positif dan insentif negatif.

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 Motivasi Kerja

Mc.Celland 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 realitis.
- 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 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan baik dari dalam diri maupun dari luar yang akan mempengaruhi seseorang untuk bertindak.

Menurut George & Jones (2005: 175) ada beberapa indikator motivasi, yakni;

1) Arah Perilaku (*direction of behavior*)

Kemampuan pegawai dalam memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku pegawai yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai tersebut termotivasi dalam bekerja.

2) Tingkat Usaha (*level of effort*)

Hal ini berkaitan dengan usaha yang keras dilakukan oleh pegawai dalam bekerja. Usaha keras tersebut yang dilakukan oleh pegawai menandakan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja.

3) Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Kegigihan pegawai mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan dan masalah. Pegawai yang gigih menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi.

d. Efek Motivasi Kerja

Pemberian motivasi bagi pegawai akan memberikan keuntungan seperti yang disampaikan oleh Hasibuan (2016:146):

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.

- 4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja antarpegawai.
- 6) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 7) Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 8) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- 9) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko (Hamali, 2016: 213) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Keteraturan merupakan dari ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti

sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan hukuman seorang pegawai ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. 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 pelanggaranannya.

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

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib yang menggambarkan seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja pada penelitian ini diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Rivai dan Basri (2005), yaitu:

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 yang ditetapkan perusahaan tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (Hamali, 2016: 219-220), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1) *Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi*

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) *Ada tidaknya Keteladanan Pemimpin dalam Perusahaan*

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin diriya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, sikap dan yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3) *Ada tidaknya Aturan pasti yang dapat dijadikan Pegangan*

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) *Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan*

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5) *Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan*

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

6) *Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:*

- 1) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja;
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya;
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan;
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Efek Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Siagian (2011) bentuk disiplin yang baik akan berdampak pada:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
 2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dimana pegawai dengan semangat yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos.
 3. Besarnya rasa tanggung para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
 4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
 5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.
- Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Hasil penelitian oleh Oktavianto R., dkk (2017) dengan judul penelitian *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta”*. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh

karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta dan populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 orang yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta.

2. Hasil penelitian oleh Ayu I. G. A., dkk (2015) dengan judul penelitian *“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali”*. Penelitian ini dilakukan dengan responden sebanyak 144 orang karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada variabel motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi menjadi variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian oleh Kurniawan Hendra, dkk (2015) dengan judul penelitian *“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garam (Persero) Kota Surabaya”*. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan PT. Garam (Persero) di Kantor Surabaya. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan nilai positif pada kinerja karyawan, kepuasan kerja, motivasi dan disiplin memiliki nilai

signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan parsial terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seorang pegawai maupun dorongan dari luar untuk bekerja lebih baik. Menurut Siagian (2004), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk latihan atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Berdasarkan beberapa penelitian mengatakan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (Aarabi, Subramaniam, & Akeel, 2013; Ghaffari; Shah; Burgoyne, J, 2017). Dengan adanya pemberian motivasi terhadap pegawai, maka akan meningkatkan gairah kerja, seperti ketepatan dalam bekerja, tanggung jawab pada tugas atau pekerjaan. Dengan meningkatnya gairah kerja, maka akan menjadikan kinerja pegawai meningkat, dan target akan tercapai.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja juga disampaikan oleh Al-Omari & Okasheh (2017) “*As employees are motivated, their job performance will increase, and they will achieve the desired outcomes and goals of the job*”. Ketika pegawai dimotivasi maka kinerja akan meningkat, dan target yang ditentukan akan tercapai.

Dengan mencapai penilaian yang ditetapkan oleh perusahaan, maka pegawai tersebut akan mendapatkan hasil yang maksimal. Sebaliknya, apabila pegawai tersebut memiliki motivasi yang rendah maka dia akan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri dan tidak akan mencapai penilaian yang ditetapkan perusahaan. Pegawai tidak mempunyai motivasi dan tanggung jawab yang telah ditetapkan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Berdasarkan *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti pada Dipo Lokomotif dan Kereta, motivasi pegawai masih tergolong rendah. Hal itu disebabkan belum adanya hubungan relasi yang baik antar pegawai tentu akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan kepadanya, dan pegawai yang tidak mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan yang dimana pegawai tidak mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan maka dapat menurunkan kinerja pegawai. Pegawai bekerja sesuai dengan apa yang harus dikerjakan, dan jika tidak ada motivasi untuk bekerja lebih baik lagi maka hal ini membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2008), menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin dari pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Dan tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Adapun disiplin kerja yang baik seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka adanya disiplin kerja sangat diperlukan oleh Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, karena disiplin lah pegawai dapat melaksanakan program kerja untuk mencapai penilaian yang telah ditetapkan. Berdasarkan *pra-survey* yang dilakukan peneliti disiplin kerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta masih belum maksimal, terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat bekerja dan apel pagi, dan mengulur

waktu menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai juga terlihat belum dapat mematuhi peraturan kerja dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seseorang yang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk membantu pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

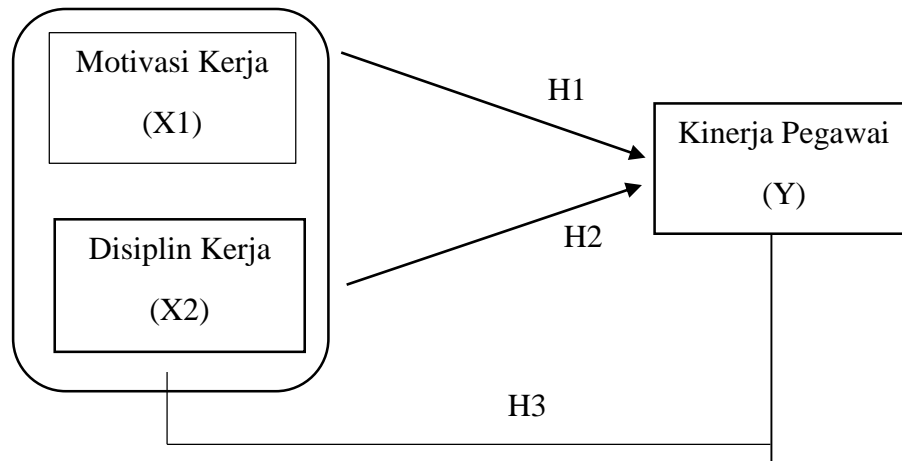
Kinerja yang baik tentu adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan jelas membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi atau perusahaan (Wexley, Yukl, 2005). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah antara lain motivasi dan disiplin kerja.

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 pegawai 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.

Baik tidaknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi dan faktor disiplin kerja. Seorang pegawai yang telah memiliki motivasi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai memiliki motivasi yang ada di dalam dirinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

D. Paradigma Penelitian



E. Hipotesis Penelitian

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

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

H3 : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah sebuah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini variable *independent* (yang memengaruhi) dan *dependent* (dipengaruhi). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, yang beralamat Jl. Suryonegaran No. 20, 001, Bumijo, Kec. Jetis, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian yang dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2019.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan objek yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2, yaitu: a) Variabel Bebas (*independent*), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya variabel terikat yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2); b) Variabel Terikat (*dependent*), merupakan

variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas yaitu kinerja pegawai (Y).

Secara operasional variabel tersebut di definisikan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta Yogyakarta. Indikator kinerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1) Kualitas kerja

Merupakan suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai mencakup kesempurnaan, keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan baik dari dalam diri maupun dari luar yang akan mempengaruhi seseorang untuk bertindak. Menurut George & Jones (2005:175) ada beberapa indikator motivasi, yakni:

1) Arah Perilaku (*need of behaviour*)

Perilaku yang dipilih oleh pegawai perusahaan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan dalam organisasi atau perusahaan.

2) Tingkat Usaha (*level of effort*)

Seberapa keras pegawai bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Pegawai menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar pegawai bekerja keras untuk perusahaan.

3) Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib yang menggambarkan seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja pada penelitian ini diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Rivai dan Basri (2005:14), yaitu:

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 yang ditetapkan perusahaan tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab yang diberikan oleh pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta berjumlah 120 pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Penentuan dalam

jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 120 pegawai.

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 dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kineja pegawai. Kisi-kisi dalam instrumen ini bertujuan agar penelitian ini lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen adalah sebagai berikut.

Tabel. 4 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No.	Sumber
Kinerja Pegawai	1. Kualitas	1,2	Zaputri, R.A., Rahardjo, K, dan Utami, H. N. (2013:3)
	2. Kuantitas	3,4	
	3. Ketepatan Waktu	5,6	
Motivasi Kerja	1. Arah Perilaku	1,2	Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal. 695-708)
	2. Tingkat Usaha	3,4	
	3. Tingkat Kegigihan	5,6	
Disiplin Kerja	1. Kehadiran	1,2	Rivai dan Basri (2005:14)
	2. Ketaatan pada Peraturan	3,4	
	3. Ketaatan pada Standar Kerja	5,6	

G. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu instrumen penelitian. Kuesioner ini diujikan pada 120 orang responden yang termasuk pada populasi penelitian. Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan *IBM SPSS Statistic 20*. Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA berfungsi untuk mengukur semua item kuesioner.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala yang mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali, (2011).

Pengujian pada penelitian ini dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden. Dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel. Yang nantinya dilanjutkan dengan menggunakan uji validitas konstruk dengan menguji *convergent validity* dan *divergent validity*. Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*. Berikut adalah hasil dari uji CFA yang telah dilakukan:

Tabel 5. Hasil Uji *Factor Loading*

	<i>Component Matrix^a</i>		
	<i>Factor</i>		
	1	2	3
M1	.762		
M2	.872		
M3	.920		
M4	.841		
M5	.903		
D1			.691
D2			.730
D3			.671
D4			.708
D5			.608
D6			.679
K1		.724	
K2		.687	
K3		.823	
K4		.755	
K5		.730	
K6		.803	

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Rotation Method: Varimax
with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4
iterations.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antar konstruk. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE pada variabel motivasi kerja 0,859;

variabel disiplin kerja 0,681; dan kinerja pegawai 0,753. Sehingga nilai ini menunjukkan bahwa variabel/konstruk berbeda.

Tabel 6. Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel	AVE	Keterangan
Motivasi Kerja	0,859	Valid
Disiplin Kerja	0,681	Valid
Kinerja Pegawai	0,753	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

b. *Divergent Validity*

Divergent validity digunakan untuk mengetahui perbedaan antar konstruk. *Divergen validity* diukur dengan nilai korelasi untuk melihat antar variabel saling berhubungan atau tidak, dan *dicriminant validity* untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Campbell dan Fiske, (1959) mengatakan nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85.

Tabel 7. Hasil Uji *Divergent Validity*

Variabel	AVE	MK	DK	KP
MK	0,859	0,859	0,001	0,006
DK	0,681	0,015	0,681	0,011
KP	0,753	0,098	0,128	0,753

Keterangan: Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011), suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas pada penelitian ini

menggunakan model *cronbach alpha* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak.

Pada metode Alpha Cronbach, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 (Ghozali, 2011). Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi.

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,912	Reliabel
Disiplin Kerja	0,772	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,852	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier 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 20. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

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

2011). Adapun cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

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

2. Uji Prasyarat Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai model datanya. Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

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

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 sudah benar atau belum (Ghozali, 2011).

Jika dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear maka signifikasinya kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

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

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen. Uji hipotesis ini menggunakan uji regresi berganda. Didalam 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 di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

a. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan:

Variabel Dependen (Y) = Kinerja Pegawai

C = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

Variabel Independen (X1) = Motivasi Kerja

Variabel Independen (X2) = Disiplin Kerja

R = Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dilihat dari nilai signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Sedangkan jika tingkat signifikansinya lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

b. Uji Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Koefisien determinasi (ΔR^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai (ΔR^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai (ΔR^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variasi dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perkeretaapian

a. Sebelum Indonesia Merdeka

Sejarah perkeretaapian di Indonesia dimulai ketika peletakan batu pertama jalur kereta api Semarang-*Vorstenlanden* (Solo-Yogyakarta) di Desa Kemijen oleh Gubernur Jendral Hindia Belanda *Mr. L.A.J Baron Sloet van de Beele* tanggal 17 Juni 1864. Pembangunan dilaksanakan oleh perusahaan swasta *Naamlouze Venootschap Nederlansch Indische Spoorweg Maatschappij (NV. NISM)* menggunakan lebar sepur 1435 mm.

Sementara itu, pemerintah Hindia Belanda membangun jalur kereta api negara melalui Staatssporwegen (SS) pada tanggal 8 April 1875. Rute pertama SS meliputi Surabaya-Pasuruan-Malang. Keberhasilan NISM dan SS mendorong investor swasta membangun jalur kereta api seperti *Semarang Joana Stoomtram Maatschappij (SJS)*, *Semarang Cheribon Stoomtram Maatschappij (SCS)*, *Serajoedal Stoomtram Maatschappij (SDS)*, *Oost Java Stoomtram Maatschappij (OJS)*, *Pasoeroean Stoomtram Maatschappij (Ps.SM)*, *Kediri Stoomtram Maatschappij (KSM)*, *Probolinggo Stoomtram Maatschappij (Pb.SM)*, *Modjokerto Stoomtram Maatschappij (MSM)*, *Malang*

Stoomtram Maatschappij (MS), *Madoera Stoomtram Maatschappij* (Mad.SM), *Deli Spoorweg Maatschappij* (DSM).

Selain di Jawa, pembangunan jalur kereta api dilaksanakan di Aceh (1876), Sumatera Utara (1889), Sumatera Barat (1891), Sumatera Selatan (1914), dan Sulawesi (1922). Sementara itu di Kalimantan, Bali, dan Lombok hanya dilakukan studi mengenai kemungkinan pemasangan jalan rel, belum sampai tahap pembangunan. Sampai akhir tahun 1928, panjang jalan kereta api dan trem di Indonesia mencapai 7.464 km dengan perincian rel milik pemerintah sepanjang 4.089 km dan swasta sepanjang 3.375 km.

Pada tahun 1942 Pemerintah Hindia Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang. Semenjak itu, perkeretaapian Indonesia diambil alih Jepang dan berubah nama menjadi *Rikuyu Sokyoku* (Dinas Kereta Api). Selama penguasaan Jepang, operasional kereta api hanya diutamakan untuk kepentingan perang. Salah satu pembangunan di era Jepang adalah lintas Saketi-Bayah dan Muaro-Pekanbaru untuk pengangkutan hasil tambang batu bara guna menjalankan mesin-mesin perang mereka. Namun, Jepang juga melakukan pembongkaran rel sepanjang 473 km yang diangkut ke Burma untuk pembangunan kereta api disana.

b. Setelah Indonesia Merdeka

Setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945, beberapa hari kemudian dilakukan pengambilalihan stasiun dan kantor pusat kereta api yang dikuasai Jepang. Puncaknya adalah pengambil alihan Kantor Pusat Kereta Api Bandung tanggal 28 September 1945 (kini diperingati sebagai Hari Kereta Api Indonesia). Hal ini sekaligus menandai berdirinya Djawatan Kereta Api Indonesia Republik Indonesia (DKARI). Ketika Belanda kembali ke Indonesia tahun 1946, Belanda membentuk kembali perkeretaapian di Indonesia bernama Staatssporwegen/ Verenigde Spoorwegbedrijf (SS/VS), gabungan SS dan seluruh perusahaan kereta api swasta (kecuali DSM).

Berdasarkan perjanjian damai Konfrensi Meja Bundar (KMB) Desember 1949, dilaksanakan pengambilalihan aset-aset milik pemerintah Hindia Belanda. Pengalihan dalam bentuk penggabungan antara DKARI dan SS/VS menjadi Djawatan Kereta Api (DKA) tahun 1950. Pada tanggal 25 Mei DKA berganti menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA). Pada tahun tersebut mulai diperkenalkan juga lambang Wahana Daya Pertiwi yang mencerminkan transformasi Perkeretaapian Indonesia sebagai sarana transportasi andalan guna mewujudkan kesejahteraan bangsa tanah air. Selanjutnya pemerintah

mengubah struktur PNKA menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) tahun 1971. Dalam rangka meningkatkan pelayanan jasa angkutan, PJKA berubah bentuk menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) tahun 1991.

Perumka berubah menjadi Perseroan Terbatas, PT. Kereta Api (Persero) tahun 1998. Pada tahun 2011 nama perusahaan PT. Kereta Api (Persero) berubah menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan meluncurkan logo baru. Saat ini, PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki tujuh anak perusahaan yakni PT Reska Multi Usaha (2003), PT Railink (2006), PT Kereta Api Indonesia Commuter Jabodetabek (2008), PT Kereta Api Pariwisata (2009), PT Kereta Api Logistik (2009), PT Kereta Api Properti Manajemen (2009), PT Pilar Sinergi BUMN Indonesia (2015).

Tabel 9. Ringkasan Sejarah Perusahaan Perkeretaapian Indonesia

Tahun	Nama Perusahaan	Dasar Hukum
1864-1942	<i>Nederlansch Indische Spoorweg Maatschappij</i> (NISM) <i>Staatssporwegen</i> (SS) <i>Semarang Joana Stoomtram Maatschappij</i> (SJS) <i>Semarang Cheribon Stoomtram Maatschappij</i> (SCS) <i>Serajoedal Stoomtram Maatschappij</i> (SDS) <i>Oost Java Stoomtram Maatschappij</i> (OJS) <i>Pasoeroean Stoomtram Maatschappij</i> (Ps.SM)	-

	<i>Kediri Stoomtram Maatschappij (KSM)</i> <i>Probolinggo Stoomtram Maatschappij (Pb.SM)</i> <i>Modjokerto Stoomtram Maatschappij (MSM)</i> <i>Malang Stoomtram Maatschappij (MS)</i> <i>Madoera Stoomtram Maatschappij (Mad.SM)</i> <i>Deli Spoorweg Maatschappij (DSM)</i>	
1942-1945	<i>Rikuyu Sokyoku</i> (Dinas Kereta Api)	
1940-1950	Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI)	Maklumat Kementerian Perhubungan No. 1/KA Tahun 1946
1950-1963	Djawatan Kereta Api (DKA)	Keputusan Menteri Perhubungan Tenaga dan Pekerjaan Umum RI No. 2 Tahun 1950
1963-1971	Perusahaan Nasional Kereta Api (PNKA)	Peraturan Pemerintah RI No. 22 Tahun 1963
1991-1998	Perusahaan Umum Kereta Api (PERUMKA)	Peraturan Pemerintah RI No. 57 Tahun 1990
1998-sekarang	PT Kereta Api Indonesia (Persero)	Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 1998

2. Profil PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta

Daerah operasi muncul pada tahun 1998 setelah status kereta api berubah menjadi Perum. Seiring dengan perubahan status ini

banyak struktur organisasi yang diganti namanya. Seperti kantor inspeksi dirubah menjadi Daerah Operasi. Daerah Operasi 6 (Daop 6) merupakan salah satu Daop yang ada di pulau Jawa. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta berkedudukan di Jalan Lempuyangan No. 1 Yogyakarta. Telepon (0274) 5133358, Fax (0274) 512056. Dengan batas wilayah :

1. Sebelah barat : Kampung Tukangan
2. Sebelah selatan : Rel kereta api
3. Sebelah Timur : Jalan Raya Lempuyangan
4. Sebelah Utara : Gudang

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta dipimpin oleh seorang *Executive Vice President* (EVP). Daerah Operasi 6 Yogyakarta membawahi beberapa kabupaten dan kotamadya di Jawa Tengah dan Yogyakarta yaitu: Kotamadya Yogyakarta, Kotamadya Surakarta, Kotamadya Magelang, Kabupaten Purworejo, Kabupaten Kulon Progo, Kabupaten Bantul, Kabupaten Sleman, Kabupaten Klaten, Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Sragen, Kabupaten Grobogan, Kabupaten Wonogiri, Kabupaten Temanggung. Sedangkan Stasiun Kereta Api yang berada di wilayah Daerah Operasi 6 Yogyakarta terdiri dari 32 stasiun:

Tabel 10. Nama-nama Stasiun Kereta Api Daerah Operasi 6 Yogyakarta

1.	Stasiun Kelas Besar A:	Yogyakarta (Yk) & Solobalapan (Slo)
2.	Stasiun Kelas Besar B:	Lempuyangan (Lpn)
3.	Stasiun Kelas Besar C:	Purwosari (Pws) & Solojebres (Sk)
4.	Stasiun Kelas 1:	Wates (Wt), Rewulu (Rwl) & Klaten (Kt)
5.	Stasiun Kelas 2:	Maguwo (Mgw), Brambanan (Bbn), Ceper (Ce) & Sragen (Sr)
6.	Stasiun Kelas 3:	Jenar (Jn), Wojo (Wj), Sentolo (Stl), Patukan (Ptn), Delanggu (Dl), Srowot (Swot), Solokota (Sta), Gawok (Gw), Sukoharjo (Skh), Pasarnguter (Pnt), Wonogiri (Wng), Palur (Pl), Kebonromo (Kro), Kemiri (Kmr), Masaran (Msr), Kedungbanteng (Kdb), Kalioso (Ko), Salem (Slm), Sumberlawang (Sum), Goprak (Gpk).

3. Struktur Organisasi PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta

PT Kereta Api Indonesia (Persero) wilayah Daerah Operasi 6 Yogyakarta adalah satuan organisasi yang berada dibawah Direktur Utama dan berkedudukan di Yogyakarta. Dipimpin oleh seorang *Executive Vice President* (EVP) dan *Deputy Executive Vice President* (Deputy EVP) sebagai wakilnya. *Executive Vice President*

(EVP) mempunyai tugas merencanakan dan mengoptimalkan penyelenggaraan kegiatan usaha perusahaan di wilayah Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Selanjutnya Deputy EVP mempunyai tugas merencanakan dan mengoptimalkan penyelenggaraan operasi sarana dan prasarana di wilayah Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

Susunan organisasi di bawah Daerah Operasi 6 Yogyakarta terdiri atas:

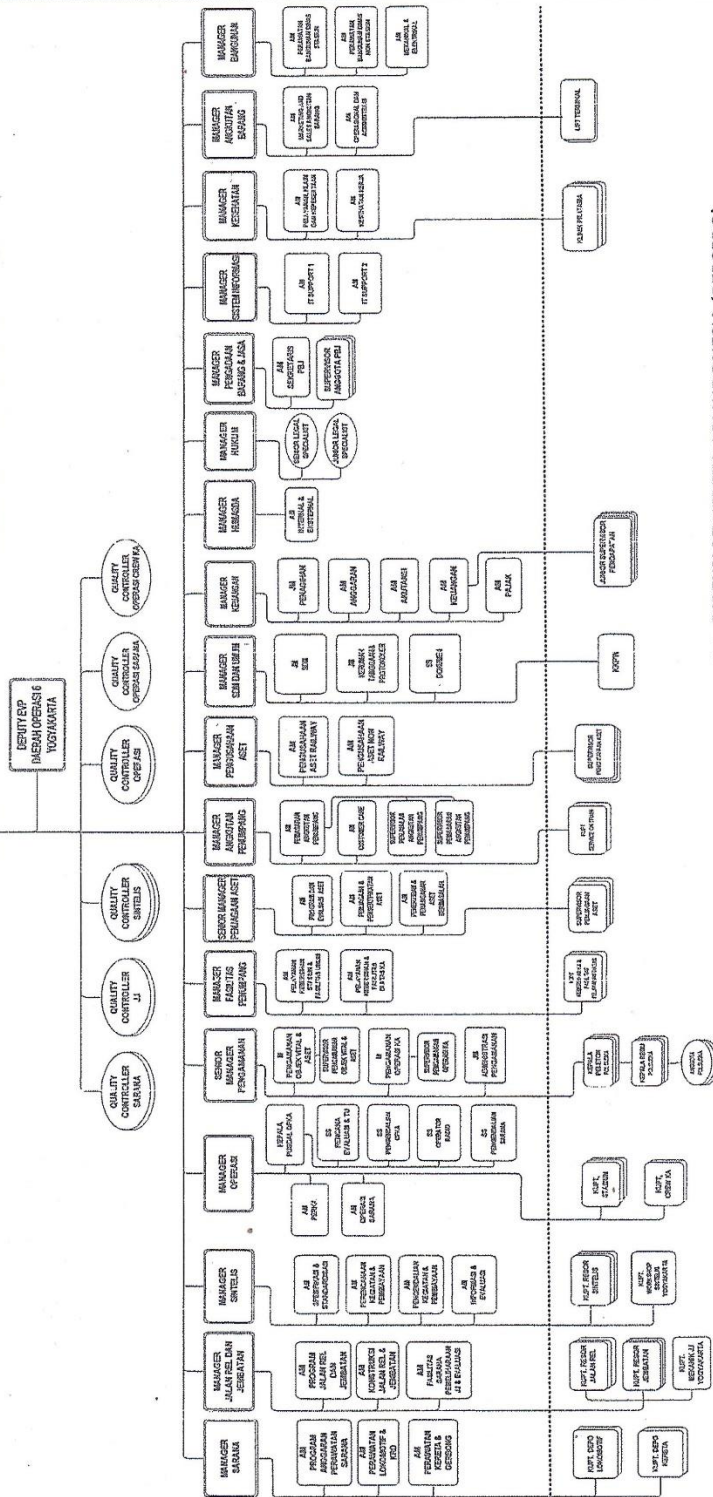
1. Deputy Daerah Operasi 6 Yogyakarta
2. Bagian Hubungan Masyarakat Daerah
3. Bagian Hukum
4. Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum
5. Bagian Keuangan
6. Bagian Sistem Informasi
7. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
8. Bagian Sarana
9. Bagian Jalan Rel dan Jembatan
10. Bagian Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik
11. Bagian Operasi
12. Bagian Pengamanan
13. Bagian Penjagaan Aset
14. Bagian Fasilitas Penumpang
15. Bagian Angkutan Penumpang
16. Bagian Pengusahaan Aset

- 17. Bagian Kesehatan
- 18. Bagian Angkutan Barang
- 19. Bagian Bangunan
- 20. *Quality Controller*

Kata Organisasi mempunyai dua pengertian umum. Pengertian pertama menandakan suatu lembaga atau kelompok fungsional, seperti organisasi perusahaan, rumah sakit, perwakilan pemerintah, dan lain-lain. Pengertian kedua berkenaan dengan proses pengorganisasian perusahaan yang baik. Struktur organisasi merupakan gambaran hubungan antar satuan organisasi yang didalamnya terdapat pejabat, tugas, dan wewenang yang masing-masing mempunyai peran tertentu dalam kesatuan utuh. Struktur organisasi biasanya digambarkan dalam sebuah bagan struktur organisasi.

Struktur organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta telah ditetapkan pada SK Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Nomor: PER.U/KO.104/VII/1/KA-2017 tanggal 5 Juli 2017 sebagai berikut:

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN DIREKSI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)
NOMOR : KEP.U/KO.104/XII/7/KA-2016
TANGGAL : 07 Desember 2016



a.n. DIREKSI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DIREKTUR UTAMA,

EDI SUK MORO
NIPP. 65359

4. Visi dan Misi PT. Kereta Api Indonesia

VISI

Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholders.

MISI

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya melalui praktik bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan berdasarkan empat pilar utama: Keselamatan, Ketepatan Waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Sampel penelitian ini berjumlah 120 responden. Dengan jumlah item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner ini adalah 17 item. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta., analisis statistik

deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 11 di bawah ini:

Tabel 11. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	115	95,8
Perempuan	5	4,2
Jumlah	120	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 95,8% dan pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 4,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Daerah Operasi 6 Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki 95,8%.

2. Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 12 berikut ini

Tabel 12. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SD	2	1,7
SMP	1	0,8
SMA/SMK	106	88,3
DIPLOMA (D3)	2	1,7
SARJANA (S1)	9	7,5
Jumlah	120	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 1,7%, pendidikan terakhir SMP dengan 0,8%, pendidikan terakhir SMA/SMK dengan 88,3%, pendidikan terakhir Diploma (D3) dengan 1,7% dan pegawai dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan 7,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas menjadi pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta adalah SMA/SMK dengan sebanyak 88,3%.

3. Usia

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan usia disajikan pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-30 tahun	62	51,7
31-40 tahun	57	47,5
41-50 tahun	1	0,8
Jumlah	120	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 51,7%, pegawai yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 47,5%, dan pegawai yang berusia antara 41-50 tahun sebanyak 0,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta berusia antara 21-30 tahun 51,7% dan 31-40 tahun 47,5%.

4. Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel 14 berikut ini:

Tabel 14. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 tahun	10	8,3
2 tahun	20	16,7
3 tahun	47	39,2
>4 tahun	43	35,8
Jumlah	120	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan lama bekerja 1 tahun sebanyak 8,3%, pegawai dengan lama bekerja 2 tahun sebanyak 16,7%, pegawai

dengan lama bekerja 3 tahun sebanyak 39,2%, dan pegawai dengan lama bekerja >4 tahun sebanyak 35,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta dengan lama bekerja 3 tahun 39,2%.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai terhadap variabel penelitian yang meliputi: motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan sebagai berikut ini:

1. Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 17,28; nilai maksimum sebesar 24,47; mean sebesar 20,875; dan standar deviasi sebesar 3,5963. Selanjutnya variabel motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel 15 berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 24,47$	25	20,8
Sedang	$17,28 \leq X < 24,47$	75	62,5
Rendah	$X < 17,28$	20	16,7
Jumlah		120	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang menilai motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 20,8%, pegawai yang menilai motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 62,5%, dan pegawai yang menilai motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 16,7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai menilai motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu ada 62,5%.

2. Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 16,88; nilai maksimum sebesar 20,74; mean sebesar 18,81; dan standar deviasi sebesar 1,932. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 6 butir pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada Tabel 16 berikut ini.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 20,74$	25	20,8
Sedang	$16,88 \leq X < 20,74$	85	70,8
Rendah	$X < 16,88$	10	8,3
Jumlah		120	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang menilai disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 20,8%, pegawai yang menilai disiplin kerja dalam kategorisasi sedang sebanyak 70,8%, dan pegawai yang menilai variabel disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 8,3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai merasakan disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu 70,8%.

3. Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai diperoleh nilai minimum sebesar 15,64; nilai maksimum sebesar 23,43; mean sebesar 19,53; dan standar deviasi sebesar 3,895. Selanjutnya variabel kinerja pegawai dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi

untuk variabel kinerja pegawai disajikan pada Tabel 17 berikut ini.

Tabel 17. Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 23,43$	22	18,3
Sedang	$15,64 \leq X < 23,43$	80	66,7
Rendah	$X < 15,64$	18	15,0
Jumlah		120	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 17 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 18,3%, pegawai dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 66,7%, dan pegawai dengan kinerja dalam kategori rendah sebanyak 15,0%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja pegawai dalam kategori sedang yaitu ada 66,7%.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi liner berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dalam

penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

H0: data residual berdistribusi normal.

Ha: data residual tidak berdistribusi normal.

Jika data pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	0,463	Normal

Sumber: Data Primer 2019

Dari tabel 17 di atas dapat disimpulkan bahwa data variabel yang ada berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada residual variabel adalah 0,463 berada di atas 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

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

Tabel 19. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,348	Linear
Disiplin Kerja	0,106	Linear

Sumber: Data Primer 2019

Hasil uji linieritas pada Tabel 18 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 19 dibawah ini:

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,996	1,004	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,996	1,004	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2019

Dari Tabel 19 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel indenpenden tidak saling berkorelasi.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Pegawai			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Jenis Kelamin	-0,051	-0,058	-0,007	-0,008
Usia	-0,199	-0,210	-0,213	-0,228
Pendidikan Terakhir	0,081	0,098	0,111	0,134
Lama Bekerja	0,468***	0,597***	0,518***	0,669***
Motivasi Kerja		0,326***		0,359***
Disiplin Kerja			0,242*	0,282***
R²	0,268***	0,357***	0,291*	0,428***
Δ R²	0,268	0,089	0,053	0,160

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05

Berdasarkan Tabel 20 di atas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,326 dan $p < 0,001$; hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,089. Nilai koefisien

regresi positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat; maka kinerja pegawai meningkat.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta (β) sebesar 0,242 dan $p < 0,001$; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,053. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat; maka kinerja pegawai meningkat.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,359 dan $p < 0,001$ dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,282 dan $p < 0,001$; hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,160.

Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1.	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.	Terbukti
2.	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.	Terbukti
3.	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta	Terbukti

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,326 dan $p < 0,001$; hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai (ΔR^2) 0,089. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat; maka kinerja pegawai meningkat.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator motivasi kerja adalah arah perilaku yang mengacu pada perilaku pegawai yang dapat mereka tunjukkan. Hal itu berarti pegawai yang menunjukkan arah perilaku yang baik akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi baik dalam hal mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan, dan berperilaku baik terhadap sesama rekan kerja karena hubungan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut menjadi lebih mudah.

Motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat usaha. Tingkat usaha yang telah dilakukan oleh pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta Api Indonesia PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta masih dinilai belum baik dilihat dari data yang menunjukkan penilaian data capaian kinerja. Dan dari data keterlambatan sebaiknya Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta meningkatkan ketaatan dan peraturan terhadap pegawai serta dapat membangun motivasi terhadap pegawai, sehingga pegawai akan memberikan kontribusi yang terbaik dalam pekerjaan seperti datang

tepat waktu untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja pegawai ke tingkat lebih tinggi karena pegawai akan berperilaku sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Seperti teori yang disampaikan oleh Malayu (2012:191) yang mengatakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta termasuk kategori sedang. Sebagian pegawai kurang memiliki motivasi untuk bekerja dengan lebih baik, pegawai juga kurang memiliki motivasi untuk melampaui standar kerja yang telah ditetapkan. Kurangnya motivasi dari diri pegawai akan menyebabkan kinerjanya kurang baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,242 dan $p < 0,001$; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) 0,053. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat; maka kinerja pegawai meningkat.

Aspek kedisiplinan sangatlah penting dimana pegawai dapat mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan. Ketaatan pada suatu peraturan menjadi tindakan yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai dan perusahaan tidak dirugikan dengan sikap tidak disiplin. Dalam faktanya tindakan tidak disiplin masih dialami oleh perusahaan tersebut seperti beberapa pegawai masih terlihat tiba di kantor tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu dalam memakai ketentuan APD (Alat Pelindung Diri) terlihat beberapa pekerja masih tidak menaati peraturan untuk menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa

masih terdapat pegawai yang belum bisa menaati peraturan yang ditetapkan instansi.

Jika dilihat secara teori Menurut Hasibuan (2008), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja suatu keadaan tertib dimana sekelompok atau seseorang tergabung dalam organisasi berkehendak mematuhi peraturan yang ada. Menurut Rivai (2014), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Tingkat kedisiplinan pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta yang tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika pegawai memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan dalam penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta yang baik akan

menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Hal ini sesuai dengan penelitian Ayu (2015) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,359 dan $p < 0,001$; dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,282 dan $p < 0,001$; hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,160. Hipotesis ketiga diterima.

Motivasi kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai yang kurang mencerminkan kurangnya cara berperilaku yang baik oleh pegawai. Disiplin kerja pegawai yang rendah juga menunjukkan rendahnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai dan dapat menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh

perusahaan tidak dapat sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

Menurut Mangkunegara (2011:67) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja di dalam Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Pegawai yang memiliki motivasi rendah dan mereka bekerja dengan disiplin kerja yang rendah cenderung menunjukkan kinerja rendah dengan banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu. Sebaliknya jika pegawai memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, karena mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya dan dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Alimudin (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin mendapatkan hasil kerja yang maksimal maka perlu menciptakan motivasi kerja yang tinggi serta disiplin kerja yang tinggi pula. Hal ini akan berdampak pada pencapaian target-target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,326 dan $p < 0,001$. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,089.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,242 dan $p < 0,001$. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,053.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,359 dan $p < 0,001$; dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,282 dan $p < 0,001$. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 0,160.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai yaitu hanya sebesar 0,160. Hal ini berarti masih ada terdapat banyak variabel lain yang mungkin akan memengaruhi kinerja pegawai.
2. Dalam metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga sangat mungkin ada data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas dan belum cukup untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja

C. Saran

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

1. Bagi Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta
 - a. Berdasarkan hasil penelitian, mengacu pada tingkat motivasi kerja yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan arah perilaku, sebaiknya perusahaan meningkatkan peraturan ketaatan pada pegawai, agar pegawai dapat menunjukkan perilaku yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan. Maka perusahaan juga harus membangun motivasi kepada pegawai agar mereka memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih baik karena pegawai akan berperilaku sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan sebaiknya memperhatikan tingkat kedisiplinan para pegawai, karena dengan penggunaan waktu kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu. Perusahaan juga perlu memperjelas dan memperketat peraturan yang sudah ada atau dapat memberikan *punishment* terhadap para pegawai yang belum bisa menaati aturan. Adapun perusahaan yang memberikan *reward* kepada pegawai yang sudah menaati peraturan yang telah tersedia. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi penelitian yang tertarik melakukan penelitian ini diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh permasalahan-permasalahan yang terdapat pada Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kontribusi dari pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja hanya sebesar 0,160 terhadap kinerja pegawai, artinya masih banyak faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ardana, I, K., Mujiati, N., W., Utama, I, W, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar, S. 2009. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baharuddin, A., Alhabsji, T., Utami, H. N. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 6(2).
- Becker, T. E., Klimoski, R. J. 1989. A Field Study of The Relationship Between The Organizational Feedback Environment and Performance. *Personnel Psychology*, 42(2), 343-358.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darmayanti, N. P. H., Yulianthini, N. N., Heryanda, K. K. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. POS Indonesia (Persero) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 8(2).
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- George, J. M., Jones, G. 2005. *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Domelly, Konopaske. 2009. *Organizational Behavior Thirteenth Edition*. New York : McGraw Hill.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Statistik dalam Basic Jilid I*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hamali, Yusuf, A. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2004. *Manajemen (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Holil M., Sriyanto, A. 2011. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur*. Hal. 22-38.
- Ivanko, Stevan. 2012. *Organizational Behavior*. Ljubljana: University of Ljubljana
- Kasmir. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, H., Alimudin, A. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *E-Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Mangkunegara, A. A., Anwar, P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P., Prabu, A. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aditama.
- Oktavianto, R., Nurcahyanto, H., Sulandari, S. 2017. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Daerah Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta Area Semarang. *E-Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro*.
- Prabasari, I. G. A. A. M., Netra, I. G. S. K. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4).
- Reza, R. A., Dirgantara, I. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara, (*Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro*).
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Saleleng, M., Soegoto, A. S. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang., P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Soetjipto, Budi W. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sugiyono, D. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia: Jakarta
- Susanty, A., Baskoro, S. W. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Tika, Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wexley K. N., Yukl G.A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Bina Aksara
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N. 2013. Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 2 (2), 1-8.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Yth.

Pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Daerah Operasi 6 Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi persyaratan Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian saya yang berjudul “Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta”. Mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini.

Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi angket ini berdasarkan kondisi saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i menjawab dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya

Nerisse Arviani Istanti

Identitas Responden

Data Responden:

Jenis Kelamin : () 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : Tahun

Pendidikan terakhir : ()

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Diploma
5. Sarjana (S1)
6. Master (S2)
7. Doktor (S3)

Lama bekerja : Tahun

Petunjuk pengisian:

1. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara/i miliki.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara/i dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia. Kuesioner ini menggunakan skala *Likert* dengan keterangan sebagai berikut: Skala 1 = Sangat Tidak Setuju, Skala 2 = Tidak Setuju, Skala 3 = Netral, Skala 4 = Setuju, Skala 5 = Sangat Setuju

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan.					
2.	Saya dapat meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.					
3.	Saya dapat mencapai standar hasil kerja perusahaan.					

4.	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu.					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6.	Saya dapat meningkatkan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.					

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja.					
2.	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan.					
3.	Saya tidak pernah bolos kerja.					
4.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik.					
5.	Jika memperoleh teguran dari pemimpin saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi.					
6.	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja.					

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.					
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
3.	Saya bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Saya mentaati segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan.					
5.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.					

6.	Saya melakukan perintah atasan dengan baik.					
----	---	--	--	--	--	--

“Terima Kasih”

Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas, Reabilitas

NO	MOTIVASI KERJA					DISIPLIN KERJA						KINERJA PEGAWAI					
	MK 1	MK 2	MK 3	MK 4	MK 5	DK 1	DK 2	DK 3	DK 4	DK 5	DK 6	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6
1	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
7	5	5	5	5	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4
11	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
12	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
13	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
15	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4
16	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
18	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
19	5	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3

20	5	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
21	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
23	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2
25	4	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
26	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
27	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
29	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4
31	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
32	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	5	5	5	5	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4
36	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
37	4	5	5	5	5	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
38	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
39	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
40	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3
43	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
44	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1

45	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
46	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
47	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
48	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3
49	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
50	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4
52	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
54	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2
55	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3
56	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3
58	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3
60	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3
61	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2
62	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	1
63	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1
64	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3
65	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
66	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3
67	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1
68	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4
69	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3

70	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4
72	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
73	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
74	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
75	4	5	5	5	5	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2
76	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
77	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2
78	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
79	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4
80	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2
82	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	1
83	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
84	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3	4
86	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	1	4	2	3	4	3
87	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4
88	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
89	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4
90	3	4	5	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
91	2	3	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
92	2	3	4	5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
93	2	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	5	3	3	4	3	4
94	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4

95	4	5	3	5	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	3	2	3
96	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3
97	2	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	3	4
98	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4
99	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	5	3
100	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5
101	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	5
102	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3
103	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5
104	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4
105	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	5	3	4	4
106	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	5	3	4
107	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4
108	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	5	5
109	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4
110	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	3	4
111	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4
112	5	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4
113	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3
114	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5
115	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4
116	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4
117	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4
118	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
119	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4

120	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Lampiran 3. Data Karakteristik Responden

Karakteristik Responden			
Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SARJANA (S1)	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	41-50	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	41-50	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	41-50	SD	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SARJANA (S1)	> 4 Tahun
Laki-laki	41-50	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	41-50	SMP	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	3 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	3 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	41-50	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	3 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	3 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SARJANA (S1)	> 4 Tahun

Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	41-50	SD	> 4 Tahun
Laki-laki	41-50	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	2 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	2 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	3 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	2 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	2 Tahun
Laki-laki	41-50	SMA	> 4 tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 tahun
Laki-laki	21-30	SMA	2 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	2 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	3 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	2 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	3 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	2 Tahun
Laki-laki	41-50	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SARJANA (S1)	1 Tahun
Laki-laki	41-50	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	DIPLOMA (D3)	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Perempuan	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	3 Tahun
Laki-laki	41-50	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMK	> 4 Tahun
Laki-laki	41-50	SARJANA (S1)	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun

Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	41-50	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	41-50	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	41-50	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SARJANA (S1)	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	3 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Perempuan	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Perempuan	21-30	SARJANA (S1)	3 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SARJANA (S1)	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	41-50	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	41-50	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	3 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	3 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SMA	3 Tahun
Perempuan	31-40	SMA	> 4 Tahun
Perempuan	21-30	SMA	> 4 Tahun
Laki-laki	21-30	SARJANA (S1)	3 Tahun

Laki-laki	21-30	SMK	3 Tahun
Laki-laki	31-40	SMA	> 4 Tahun

Lampiran 4. Coding Kategorisasi

Coding Kategorisasi						
No	Motivasi_Kerja	KTG	Disiplin_Kerja	KTG	Kinerja_Pegawai	KTG
1	24	Tinggi	19	Sedang	24	Tinggi
2	24	Tinggi	20	Tinggi	24	Tinggi
3	23	Sedang	18	Sedang	18	Sedang
4	25	Tinggi	18	Sedang	22	Sedang
5	25	Tinggi	21	Tinggi	24	Tinggi
6	20	Sedang	22	Tinggi	18	Sedang
7	24	Tinggi	17	Sedang	24	Tinggi
8	25	Tinggi	18	Sedang	18	Sedang
9	25	Tinggi	18	Sedang	22	Sedang
10	25	Tinggi	19	Sedang	22	Sedang
11	23	Sedang	18	Sedang	12	Rendah
12	22	Sedang	18	Sedang	17	Sedang
13	22	Sedang	19	Sedang	12	Rendah
14	20	Sedang	19	Sedang	12	Rendah
15	20	Sedang	16	Rendah	24	Tinggi
16	19	Sedang	18	Sedang	18	Sedang
17	17	Rendah	15	Rendah	12	Rendah
18	16	Rendah	18	Sedang	24	Tinggi
19	21	Sedang	16	Rendah	18	Sedang
20	20	Sedang	17	Sedang	12	Rendah
21	20	Sedang	17	Sedang	18	Sedang
22	25	Tinggi	15	Rendah	12	Rendah
23	24	Tinggi	19	Sedang	18	Sedang
24	24	Tinggi	20	Tinggi	12	Sedang
25	23	Sedang	20	Tinggi	24	Tinggi
26	14	Rendah	21	Tinggi	24	Tinggi
27	19	Sedang	21	Tinggi	17	Sedang
28	15	Rendah	19	Sedang	15	Rendah
29	23	Sedang	20	Sedang	12	Rendah
30	20	Sedang	21	Tinggi	22	Tinggi
31	25	Tinggi	18	Sedang	12	Rendah
32	25	Tinggi	18	Sedang	24	Tinggi
33	20	Sedang	20	Tinggi	24	Tinggi
34	25	Tinggi	22	Tinggi	18	Sedang

35	24	Tinggi	17	Sedang	24	Tinggi
36	24	Tinggi	21	Tinggi	18	Sedang
37	24	Tinggi	15	Rendah	19	Sedang
38	25	Tinggi	18	Sedang	23	Tinggi
39	24	Tinggi	18	Sedang	17	Sedang
40	16	Rendah	24	Tinggi	18	Sedang
41	16	Rendah	18	Sedang	22	Sedang
42	25	Tinggi	18	Sedang	21	Sedang
43	25	Tinggi	22	Tinggi	17	Sedang
44	19	Sedang	18	Sedang	11	Rendah
45	19	Sedang	18	Sedang	23	Tinggi
46	20	Sedang	18	Sedang	23	Tinggi
47	25	Tinggi	18	Sedang	24	Tinggi
48	24	Tinggi	18	Sedang	21	Sedang
49	25	Tinggi	18	Sedang	13	Rendah
50	25	Tinggi	18	Sedang	18	Sedang
51	10	Rendah	18	Sedang	21	Sedang
52	20	Sedang	18	Sedang	20	Sedang
53	15	Rendah	18	Sedang	15	Rendah
54	11	Rendah	20	Tinggi	17	Sedang
55	25	Tinggi	18	Sedang	16	Sedang
56	19	Sedang	20	Tinggi	18	Sedang
57	21	Sedang	18	Sedang	17	Sedang
58	25	Tinggi	18	Sedang	17	Sedang
59	15	Rendah	18	Sedang	17	Sedang
60	25	Tinggi	18	Sedang	19	Sedang
61	20	Sedang	18	Sedang	18	Sedang
62	11	Rendah	24	Tinggi	14	Rendah
63	10	Rendah	18	Sedang	14	Rendah
64	20	Sedang	19	Sedang	18	Sedang
65	25	Tinggi	18	Sedang	16	Sedang
66	20	Sedang	19	Sedang	15	Rendah
67	20	Sedang	18	Sedang	16	Sedang
68	25	Tinggi	18	Sedang	19	Sedang
69	25	Tinggi	17	Sedang	18	Sedang
70	25	Tinggi	18	Sedang	18	Sedang
71	20	Sedang	18	Tinggi	19	Sedang
72	20	Sedang	18	Sedang	17	Sedang
73	19	Sedang	18	Tinggi	22	Sedang
74	20	Sedang	19	Sedang	18	Sedang
75	24	Tinggi	18	Sedang	21	Sedang

76	20	Sedang	18	Sedang	20	Sedang
77	25	Tinggi	20	Tinggi	18	Sedang
78	25	Tinggi	21	Tinggi	21	Sedang
79	16	Rendah	18	Sedang	20	Sedang
80	20	Sedang	18	Sedang	21	Sedang
81	20	Sedang	23	Tinggi	18	Sedang
82	19	Sedang	18	Sedang	15	Rendah
83	14	Rendah	18	Sedang	20	Sedang
84	25	Tinggi	22	Tinggi	19	Sedang
85	20	Sedang	24	Tinggi	16	Sedang
86	24	Tinggi	21	Tinggi	17	Sedang
87	24	Tinggi	20	Tinggi	22	Sedang
88	20	Sedang	18	Sedang	17	Sedang
89	23	Sedang	18	Sedang	20	Sedang
90	21	Sedang	17	Sedang	18	Sedang
91	17	Rendah	17	Sedang	15	Rendah
92	17	Rendah	16	Rendah	17	Sedang
93	15	Rendah	16	Rendah	22	Sedang
94	14	Rendah	18	Sedang	19	Sedang
95	20	Sedang	22	Tinggi	21	Sedang
96	19	Sedang	22	Tinggi	19	Sedang
97	17	Rendah	18	Sedang	21	Tinggi
98	21	Sedang	18	Sedang	23	Tinggi
99	19	Sedang	18	Sedang	21	Sedang
100	20	Sedang	18	Sedang	26	Tinggi
101	20	Sedang	21	Tinggi	27	Tinggi
102	22	Sedang	21	Tinggi	23	Tinggi
103	21	Rendah	18	Sedang	27	Tinggi
104	22	Sedang	20	Tinggi	26	Tinggi
105	23	Sedang	19	Sedang	25	Tinggi
106	23	Sedang	20	Tinggi	21	Sedang
107	20	Sedang	18	Sedang	23	Tinggi
108	21	Sedang	20	Tinggi	25	Tinggi
109	24	Tinggi	21	Tinggi	23	Tinggi
110	20	Sedang	21	Tinggi	26	Tinggi
111	22	Sedang	20	Tinggi	26	Tinggi
112	17	Rendah	21	Tinggi	23	Tinggi
113	20	Sedang	21	Tinggi	23	Tinggi
114	22	Sedang	23	Tinggi	25	Tinggi
115	21	Sedang	22	Tinggi	24	Tinggi
116	20	Sedang	16	Rendah	22	Sedang

117	20	Sedang	15	Rendah	23	Tinggi
118	20	Sedang	15	Rendah	21	Sedang
119	20	Sedang	17	Sedang	22	Sedang
120	20	Sedang	17	Sedang	22	Sedang

Lampiran 5. Uji Validitas Instrumen

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.782
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	966.408
df	136
Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
M1	.762		
M2	.872		
M3	.920		
M4	.841		
M5	.903		
D1			.691
D2			.730
D3			.671
D4			.708
D5			.608
D6			.679
K1		.724	
K2		.687	
K3		.823	
K4		.755	
K5		.730	
K6		.803	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Lampiran 6. Uji Reabilitas Variabel

a. Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	5

b. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	6

c. Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	6

Lampiran 7. Uji Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	115	95,8	95,8	95,8
Valid Perempuan	5	4,2	4,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30	62	51,7	51,7	51,7
Valid 31-40	57	47,5	47,5	99,2
41-50	1	,8	,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	2	1,7	1,7	1,7
SMP	1	,8	,8	2,5
SMA	106	88,3	88,3	90,8
Valid DIPLOMA (D3)	2	1,7	1,7	92,5
SARJANA (S1)	9	7,5	7,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Lama_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Tahun	10	8,3	8,3	8,3
2 Tahun	20	16,7	16,7	25,0
Valid 3 Tahun	47	39,2	39,2	64,2
>4 Tahun	43	35,8	35,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Lampiran 8. Rumus Perhitungan Kategorisasi

Motivasi Kerja				
M		=	<div>20,875</div>	
Sd		=	3,60	
Tinggi		: $X \geq M + SD$		
Sedang		: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah		: $X < M - SD$		
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	24,47
Sedang	:	17,28	\leq	X < 24,47
Rendah	:	X	$<$	17,28

Disiplin Kerja				
M		=	18,81	
Sd		=	1,93	
Tinggi	:	$X \geq M + SD$		
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	:	$X < M - SD$		
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	20,74
Sedang	:	16,88	\leq	X < 20,74
Rendah	:	X	$<$	16,88

Kinerja Pegawai			
M		=	19,53
Sd		=	3,90
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 23,43$	
Sedang	:	$15,64 \leq X < 23,43$	
Rendah	:	$X < 15,64$	

Lampiran 9. Hasil Uji Kategorisasi

Motivasi_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	25	20,8	20,8	20,8
Sedang	75	62,5	62,5	83,3
Rendah	20	16,7	16,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	25	20,8	20,8	20,8
Sedang	85	70,8	70,8	91,7
Rendah	10	8,3	8,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	22	18,3	18,3	18,3
Sedang	80	66,7	66,7	85,0
Rendah	18	15,0	15,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85291547
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.073
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.851
Asymp. Sig. (2-tailed)		.463

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from Data
- c. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 11. Hasil Uji Linieritas

a. Kinerja Pegawai – Motivasi Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	203,413	12	16,951	1,130	,344
Between Groups	Linearity	17,519	1	17,519	1,168	,282
	Deviation from Linearity	185,894	11	16,899	1,127	,348
Within Groups		1604,512	107	14,995		
Total		1807,925	119			

b. Kinerja Pegawai – Disiplin Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	218,077	9	24,231	1,677	,103
Between Groups	Linearity	21,196	1	21,196	1,467	,228
	Deviation from Linearity	196,881	8	24,610	1,703	,106
Within Groups		1589,848	110	14,453		
Total		1807,925	119			

Lampiran 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,767		3,061	,003		
	Motivasi Kerja	,114	,098	,106	,250	,996	1,004
	Disiplin Kerja	,232	,185	,115	,211	,996	1,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 13. Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis Uji Regresi Berganda I

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Kerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin ^b	.	Enter
2	Motivasi Kerja ^b	.	Enter
3	Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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	,518 ^a	,268	,243	3,39227	,268	10,527	4	115	,000
2	,598 ^b	,357	,329	3,19311	,089	15,793	1	114	,000
3	,654 ^c	,428	,398	3,02547	,071	13,983	1	113	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin

b. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Motivasi Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

d. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484,563	4	121,141	10,527	,000 ^b
	Residual	1323,362	115	11,507		
	Total	1807,925	119			
2	Regression	645,586	5	129,117	12,664	,000 ^c
	Residual	1162,339	114	10,196		
	Total	1807,925	119			
3	Regression	773,582	6	128,930	14,085	,000 ^d
	Residual	1034,343	113	9,153		
	Total	1807,925	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin

c. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Motivasi Kerja

d. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Motivasi Kerja	,326 ^b	3,974	,000	,349	,839
	Disiplin Kerja	,242 ^b	2,978	,004	,269	,900
2	Disiplin Kerja	,282 ^c	3,739	,000	,332	,888

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin

c. Predictors in the Model: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Motivasi Kerja

Analisis Regresi Berganda 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,940	2,205		7,228	,000
	Jenis_Kelamin	-,989	1,570	-,051	-,630	,530
	Usia	-1,494	,600	-,199	-2,488	,014
	Pendidikan	,636	,633	,081	1,006	,317
	Lama_Kerja	1,960	,334	,468	5,863	,000
2	(Constant)	7,026	3,056		2,299	,023
	Jenis_Kelamin	-1,134	1,478	-,058	-,767	,444
	Usia	-1,577	,566	-,210	-2,789	,006
	Pendidikan	,766	,596	,098	1,284	,202
	Lama_Kerja	2,501	,343	,597	7,294	,000
3	Motivasi	,353	,089	,326	3,974	,000
	(Constant)	-6,586	4,651		-1,416	,160
	Jenis_Kelamin	-,158	1,425	-,008	-,111	,912
	Usia	-1,715	,537	-,228	-3,193	,002
	Pendidikan	1,051	,570	,134	1,844	,068
	Lama_Kerja	2,804	,335	,669	8,374	,000
	Motivasi Kerja	,390	,085	,359	4,598	,000
	Disiplin Kerja	,569	,152	,282	3,739	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1	Lama_Kerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin ^b	.	Enter
2	Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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	,518 ^a	,268	,243	3,39227	,268	10,527	4	115	,000
2	,566 ^b	,321	,291	3,28182	,053	8,871	1	114	,004

a. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin

b. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Disiplin Kerja

c. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484,563	4	121,141	10,527	,000 ^b
	Residual	1323,362	115	11,507		
	Total	1807,925	119			
2	Regression	580,104	5	116,021	10,772	,000 ^c
	Residual	1227,821	114	10,770		
	Total	1807,925	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin

c. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,940	2,205		7,228	,000
	Jenis_Kelamin	-,989	1,570	-,051	-,630	,530
	Usia	-1,494	,600	-,199	-2,488	,014
	Pendidikan	,636	,633	,081	1,006	,317
	Lama_Kerja	1,960	,334	,468	5,863	,000
2	(Constant)	5,051	4,233		1,193	,235
	Jenis_Kelamin	-,138	1,545	-,007	-,089	,929
	Usia	-1,604	,582	-,213	-2,757	,007
	Pendidikan	,870	,617	,111	1,410	,161
	Lama_Kerja	2,173	,331	,518	6,559	,000
	Disiplin Kerja	,489	,164	,242	2,978	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1 Disiplin Kerja	,242 ^b	2,978	,004	,269	,900

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama_Kerja, Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin