

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI LAMPUNG**

**(LAPORAN PENELITIAN)**

Oleh:

**ARDANSYAH**

**FERNANDO EKO MARDIANSYAH**



**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**

**2018**



**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKUNTANSI STATUS TERAKREDITASI "B" No: 392/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2014  
MANAJEMEN STATUS TERAKREDITASI "B" No: 437/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 26 Lb. Ratu, Bandar Lampung. Telp. : 701979 – 701463. Fax. 701467

<b>SURAT TUGAS</b>	Nomor Dokumen	FM.SD.FEB.007
	Nomor Revisi	-
	Tgl. Berlaku	Maret 2013
	Nomor Surat	03.c/ST/FEB-UBL/III/2018
	Halaman	1

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung dengan ini memberi tugas kepada :

Nama : **Ardansyah, S.E., M.M.**  
Pekerjaan : Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung

Untuk melaksanakan Kegiatan Penelitian Kelompok dengan Judul : "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung". Kegiatan ini akan dilaksanakan pada 22 Maret s.d. 22 Juli 2018 (semester genap 2017-2018).

Demikian surat tugas ini disampaikan untuk dapat dilaksanakan, atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 21 Maret 2018



**Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.Ec**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian PENGARUH MOTTVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI LAMPUNG

Bidang Ilmu Manajemen

Ketua Peneliti:

- 1) Nama Lengkap Ardansyah, SE.,MM.
- 2) Jenis Kelamin Laki-laki
- 3) Pangkat/Golongan Penata/ IIIc.
- 4) Jabatan Fungsional Lektor
- 5) Fakultas/Prodi Ekonomi/ Manajemen
- 6) Perguruan Tinggi Universitas Bandar Lampung
- 7) Bidang Keahlian Manajemen
- 8) Waktu Penelitian Maret s.d. Juli 2018

Lokasi Penelitian Bandar Lampung

Biaya Penelitian Rp.8.000.000,-

Sumber Dana Mandiri

Bandar Lampung, 2 Agustus 2018

Ketua Peneliti,

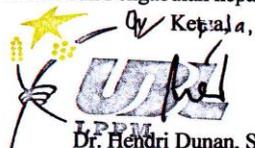


Dr. Andala R. P. Barusman, SE.,M.A.Ec.

Ardansyah, SE.,MM.

Mengetahui

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) UBL



Dr. Hendri Dunan, SE.,MM.



**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT**  
**( LPPM )**  
Jl. Z.A. Pagar Alam No : 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung Telp: 701979  
E-mail : lppm@ubl.ac.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 124 / S.Ket / LPPM-UBL / VIII / 2018

Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ( LPPM ) Universitas Bandar Lampung dengan ini menerangkan bahwa :

- |                                 |                                    |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. Nama                         | : Ardansyah S.E.,M.M               |
| 2. NIDN                         | : 0228026501                       |
| 3. Tempat, tanggal lahir        | : Kartajaya, 28 Februari 1965      |
| 4. Pangkat, golongan ruang, TMT | : Penata,III/c, Tmt Januari 2001   |
| 5. Jabatan,TMT                  | : Lektor, Tmt Januari 2001         |
| 6. Bidang Ilmu                  | : Manajemen                        |
| 7. Jurusan / Program Studi      | : Manajemen                        |
| 8. Unit Kerja                   | : FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS UBL. |

Telah melaksanakan penelitian dengan judul

**:"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung".**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 09 Agustus 2018  
Kepala LPPM-UBL

  
LPPM  
Dr. Hendri Dunan, SE.,M.M

Tembusan:

1. Rektor UBL ( Sebagai Laporan )
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

## **RINGKASAN**

Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika seluruh element-element yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan dan pegawai. Oleh sebab itu diperlukan dukungan motivasi dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh baik secara parsial maupun secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung sebanyak 120 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda sedangkan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan pengukuran skala likert.

Hasil analisis secara deskriptif dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja secara umum menyatakan Baik. Demikian pula variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Sementara hasil uji statistik baik secara parsial maupun bersama-sama variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

## SUMMARY

High employee performance can be achieved if all elements in the company are well integrated, and able to perform the task in accordance with the needs and desires of the company and employees. Therefore it is necessary support motivation and discipline to improve employee performance.

This study aims to test whether there is influence either partially or jointly variable Work Motivation and Work Discipline on the performance of employees of the Department of Transportation Lampung Province. The unit of analysis in this study is the employee of Transportation Department of Lampung Province as much as 120 respondents. The analysis method used is multiple linear regression analysis while the data collection method using questionnaire with likert scale measurement.

The result of descriptive analysis can be concluded that the responses of respondents to the variables Motivation Work in general states Good. Similarly variable Work Discipline and Employee Performance. While the results of statistical tests either partially or together variables Work Motivation and Work Discipline has a positive and significant influence on Employee Performance (Y) at the Transport Department Lampung Province.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

## **PRAKATA**

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan dan penyusunan laporan penelitian ini dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI LAMPUNG”**.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan banyak manfaat kepada kita, terutama dalam meningkatkan motivasi, disiplin dan kinerja pegawai.

Penulis menyadari, bahwa tidak ada gading yang tak retak, oleh karenanya kritikan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Bandar Lampung, Agustus 2018

Penulis.

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul	.....	i
Halaman Pengesahan	.....	ii
Ringkasan	.....	iii
Prakata	.....	v
Daftar Isi	.....	vi
Daftar Tabel	.....	vii
Daftar Gambar	.....	viii
Daftar Lampiran	.....	ix
<b>Bab 1.</b>	<b>Pendahuluan</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang	.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	.....	5
1.3 Rumusan Masalah	.....	5
<b>Bab 2.</b>	<b>Tinjauan Pustaka</b>	<b>7</b>
2.1 Motivasi Kerja	.....	7
2.2 Disiplin Kerja	.....	11
2.3 Kinerja Pegawai	.....	14
2.4 Penelitian Terdahulu	.....	17
2.5 Kerangka Konseptual	.....	18
2.6 Hipotesis	.....	19
<b>Bab 3.</b>	<b>Tujuan dan Manfaat Penelitian</b>	<b>20</b>
3.1 Tujuan Penelitian	.....	20
3.2 Manfaat Penelitian	.....	20
<b>Bab 4.</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>21</b>
4.1 Rancangan Penelitian	.....	21
4.2 Populasi dan Sampel	.....	21
4.3 Definisi Operasional Variabel	.....	22
4.4 Metode Pengumpulan Data	.....	24
4.5 Uji Kualitas Data	.....	24
<b>Bab 5.</b>	<b>Hasil dan Luaran yang Dicapai</b>	<b>29</b>
5.1 Hasil Penelitian	.....	29
5.2 Analisis Data	.....	40
5.3 Pengujian Hipotesis	.....	47
<b>Bab 6.</b>	<b>Kesimpulan dan Saran</b>	<b>49</b>
6.1 Kesimpulan	.....	49
6.2 Saran	.....	49
Daftar Pustaka		51
Lampiran		52

## DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1	Capaian Indikator Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung	2
2	Data Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung Periode Januari – Desember 2016	4
3	Teori Motivasi “Dua Faktor Frederic Hezberg”	9
4	Definisi Operasional Variabel	23
5	Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja	31
6	Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja	35
7	Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai	37
8	Hasil Pengujian Validitas Data	40
9	Hasil Pengujian Reliabilitas	41
10	Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)	45
11	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	46
12	Hasil Uji F Signifikan Simultan	47
13	Uji Signifikan Parsial	48

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
1	Kerangka konseptual penelitian	19
2	Histogram Uji Normalitas	42
3	Normal P-P Plot Uji Normalitas	43
4	Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas	44

## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran	Halaman
1	Kuesioner	53
2	Data Motivasi Kerja	56
3	Data Disiplin Kerja	59
4	Data Kinerja Pegawai	62
5	Analisa Deskriptif	65
6	Validitas dan Reliabilitas	73
7	Asumsi Klasik	78
8	Regresi Berganda	81
9	Tabel-r Product Moment	82
10	Tabel-t	87
11	Tabel f-0-05	92

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Provinsi Lampung memiliki letak yang strategis sebagai pintu gerbang antara pulau Jawa dan Sumatera. Suatu kenyataan yang dihadapi Provinsi Lampung, saat ini hampir 75 % ruas jalan yang menghubungkan antar Kabupaten rusak, ketidakteraturan arus lalu lintas baik darat, laut maupun udara serta kadang terasa tidak aman dan nyaman bagi pengguna jasa transportasi. Kondisi seperti ini tentu tidak terlepas dari kinerja pegawai secara totalitas dari satuan kerja Dinas Perhubungan Provinsi Lampung selaku organisasi yang mempunyai tugas dibidang pelayanan perhubungan. Kinerja pegawai merupakan salah satu komponen yang perlu ditingkatkan, sebagaimana disebutkan dalam pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Oleh karena itu, dalam proses peningkatan kinerja perlu mendorong para pegawai agar mengembangkan kreatifitas dan berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan serta beradaptasi dengan lingkungan yang menyertai pelaksanaan tugas dan fungsinya di lapangan.

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

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan motivasi kepada para pegawai, agar mereka dapat bekerja dengan baik sehingga mencapai target organisasi. Secara teoritis motivasi pegawai untuk bekerja dipengaruhi adanya keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan setiap pegawai berbeda-beda. Selain itu, organisasi juga berperan mengelola pegawai agar mematuhi segala

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

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi. Baik atau tidaknya disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh aturan pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Namun kenyataannya masih cukup banyak pegawai kurang termotivasi sehingga mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk jam kantor, menunda tugas kantor, dan masih adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Hasil penelitian pendahuluan berkenaan dengan kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa satuan kerja Dinas Perhubungan Provinsi Lampung masih belum maksimal melakukan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari capaian indikator kinerja pegawai satuan kerja Dinas Perhubungan Provinsi Lampung pada tabel berikut ini

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung

No	Program	% Target	% Capaian
1	Sosialisasi/penyuluhan ketertiban lalu lintas angkutan dan pengembangan sarana dan prasarana jasa angkutan baik darat, laut maupun udara.	100%	80%
2	Kegiatan Uji Kelayakan; Sarana Transportasi guna Keselamatan Penumpang	100%	90%
3	Koordinasi dalam Pembangunan prasarana dan fasilitas perhubungan	100%	80%
4	Perencanaan pembangunan Prasarana dan Fasilitas Perhubungan	100%	90%

5	Pengendalian Disiplin Operasi Angkutan Umum, laut, dan udara.	100%	85%
6	Penciptaan Keamanan dan kenyamanan penumpang di lingkungan terminal, pelabuhan dan Bandara.	100%	80%
7	Peningkatan Kelayakan Pengoperasian sarana dan prasarana angkutan baik darat, laut maupun udara.	100%	85%
8	Peningkatan dan pengamanan lalu lintas.	100%	90%

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Lampung, Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan program kerja yang dijalankan belum optimal dengan target yang telah ditetapkan. Hal tersebut mengindikasikan masih rendahnya kinerja pegawai pada satuan kerja Dinas Perhubungan Provinsi Lampung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Demikian pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi kerja, seorang pegawai tidak dapat memenuhi kewajibannya sesuai standar yang telah ditetapkan. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki

kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung dalam mencapai tujuan yang ditetapkan adalah disiplin kerja. Dengan kata lain salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas aparat pemerintah adalah meningkatkan disiplin kerja. Kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi maka tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal, bahkan mungkin mengalami kegagalan yang dapat merugikan organisasi dimana ia bekerja. Dalam hal ini organisasi sangat perlu menerapkan disiplin yang baik, karena apabila pegawai tidak disiplin maka akan menghambat pelaksanaan tugas juga menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap negara dan masyarakat.

Penerapan disiplin kerja dalam kehidupan organisasi ditujukan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi bersedia dengan suka rela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi itu tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam organisasi itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Mematuhi peraturan berarti memberikan dukungan positif pada organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Disamping itu disiplin kerja merupakan salah satu indikasi adanya motivasi yang dapat mendukung terwujudnya pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pegawai itu sendiri serta tujuan masyarakat. Tabel berikut ini menggambarkan tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung.

Tabel 2. Data Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung Periode Januari – Desember 2016

Bulan	Jumlah kerja	Rata-Rata Tingkat Absensi Pegawai					
		Hadir	Sakit	Izin	Cuti	Dinas Luar	% Tingkat kehadiran
Januari	20	14	1	-	1	3	69.65
Februari	21	15	-	1		4	70.93
Maret	21	14	2	-	-	4	65.57
April	21	13	1	1	1	4	62.21

Mei	21	13	1	2	-	4	61.73
Juni	22	14	-	2	-	5	61.58
Juli	16	10	-	1	-	4	63.74
Agustus	22	14	-	2	-	5	62.24
September	22	12	2	2	-	5	56.05
Oktober	21	14	-	1	1	4	66.01
November	22	17	-	1	-	3	76.76
Desember	20	16	-	-	-	3	81.06

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Lampung, Tahun 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat selama tahun 2016 tingkat kehadiran pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung belum optimal, dimana pada bulan September merupakan tingkat kehadiran pegawai yang terendah yaitu sebesar 56.05% sedangkan tertinggi terjadi pada bulan Desember 2016 sebesar 81.06%. Tingkat kehadiran pegawai yang cukup rendah diduga dikarenakan para pegawai atau pejabat banyak melakukan perjalanan dinas, tidak hadir tanpa keterangan sehingga berdampak pada capaian indikator kinerja pegawai sebagai dijelaskan pada uraian sebelumnya.

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan judul : “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil observasi lapangan terdapat beberapa kelemahan terkait dengan perusahaan tersebut

1. kurangnya disiplin kerja para pegawai hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang cukup rendah dikarenakan banyaknya pegawai yang dinas keluar kota,absen, sakit dan izin;
2. kurangnya motivasi pegawai disebabkan oleh gaji yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehingga dalam melaksanakan pekerjaan menjadi kurang efektif.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung ?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung ?

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Motivasi Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja**

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

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 karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Hasibuan (2006 : 92) motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan pendapat lain mengatakan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri setiap individu, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

##### **2.1.2. Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2006 : 145) adalah sebagai berikut : (1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (3) meningkatkan kedisiplinan karyawan, (4) mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, (5) mengefektifitaskan pengadaan karyawan, (6)

menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (7) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, (8) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, (9) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan (10) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku

### **2.1.3. Prinsip-prinsip Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:100) prinsip-prinsip motivasi kerja pegawai sebagai berikut :

#### **1. Prinsip Partisipasi**

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

#### **2. Prinsip Komunikasi**

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### **3. Prinsip Mengakui Andil bawahan**

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

#### **4. Prinsip Pendelegasian Wewenang.**

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

#### **5. Prinsip Memberi Perhatian**

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

### **2.1.4. Teori Motivasi “Dua Faktor Fredrick Herzberg”**

Ivancevich (2006:148-151) menjelaskan teori motivasi dua faktor Hezberg. Hezberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor yang

dikembangkan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Kedua faktor tersebut disebut faktor ekstrinsik dan intrinsik, bergantung pada pembahasan teori. Faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Teori motivasi “dua faktor” yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur motivasi kerja (Siagian, 2004:164) adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Teori Motivasi “Dua Faktor Fredrick Hezberg”

Faktor Ekstrinsik	Faktor Intrinsik
Kebijaksanaan dan Administrasi	Keberhasilan
Supervisi	Pengakuan / Penghargaan
Gaji / Upah	Pekerjaan itu sendiri
Hubungan antar Pribadi	Tanggung jawab
Kondisi Kerja	Penegembangan

Hezberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Dengan demikian seseorang yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaannya, memungkinkan menggunakan kreatifitas dan inovasi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkan dari organisasi. Menurut Hezberg faktor *ekstrinsik* tidak akan mendorong para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, hal tersebut dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Jadi Hezberg berpendapat bahwa apabila pimpinan ingin member motivasi pada para bawahannya yang perlu ditekankan adalah faktor- faktor yang menimbulkan rasa puas yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor motivasional yang sifatnya intrinsik yaitu :

#### 1. Keberhasilan

Agar seorang bawahan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan

juga harus memberi semangat kepada bawahan agar bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila dia berhasil melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus menyatakan keberhasilannya. Hal ini akan menimbulkan sikap positif dan keinginan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.

## 2. Pengakuan

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

## 3. Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan membuat usaha – usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga bawahan menegrti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, harus menciptakan onside untuk menghindari kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta menempatkan karyawan sesuai dengan biayanya.

## 4. Tanggung Jawab

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

## 5. Pengembangan

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

## **2.2. Disiplin Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126).

Hasibuan (2006:193), memberikan defenisi disiplin sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **2.2.2. Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryono (2003:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2.2.3. Dimensi-Dimensi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2006:194) kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Maka dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga diantaranya :

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

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

2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

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

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

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

#### **2.2.4. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2006:194) ada 8 indikator kedisiplinan antara lain adalah :

1. Tujuan dan kemampuan

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

2. Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

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

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif

merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

#### 6. Sanksi hukuman

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

#### 7. Ketegasan

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

#### 8. Hubungan kemanusiaan

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

### **2.3. Kinerja Pegawai**

#### **2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011 : 67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan

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

Menurut Wibowo (2007:7) Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.3.2. Dimensi Kinerja Pegawai**

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

Menurut Bangun (2012:233) berbagai dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah :

#### **1. Jumlah pekerjaan**

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

#### **2. Kualitas pekerjaan**

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus

disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

### 3. Ketepatan waktu

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

### 4. Kehadiran

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

### 5. Kemampuan kerja sama

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

### **2.3.3. Indikator Pengukuran Kinerja**

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Robbins (2002:155), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

#### **2.4. Penelitian Terdahulu**

Napitupulu (2011) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tonga Tiur Putra Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan (Y) pegawai pada PT. Tonga Tiur Medan.

Teruna (2012) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aplikasinusa Lintasarta Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Eva Flora Ginting (2009) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Medan Putri Hijau”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cab. Medan Putri Hijau.

Maria Nita Retno Pramasti (2010) melakukan penelitian tentang Hubungan motivasi dan disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan, studi kasus pada pusat teknologi dan bahan bakar nuklir kawasan PUSPITEK Tangerang menyimpulkan bahwa (a) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan apabila disiplin kerja tetap. (b) terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan apabila motivasi tetap. (c) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan.

Yohana Tejawati (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi, studi kasus pada PT. Arteria Daya Mulia Cirebon menyimpulkan bahwa : (a) gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (b) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (c) disiplin Kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. (d) gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hernowo Narmodo dan Farid Wajdi (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri menyimpulkan bahwa pegawai (a) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (b) disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (c) motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Yoga Arsyenda (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS studi kasus pada BAPPEDA Kota Malang menyimpulkan bahwa (a) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (b) disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (c) motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja .

Gede Prawira Utama Putra (2013) melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa Nusa Dua menyimpulkan bahwa : (a) gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (b) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (c) disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (d) gaya kepemimpinan,motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **2.5. Kerangka Konseptual**

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan yang bekerja, dan mereka harus bekerja dengan motivasi yang tinggi.

Pegawai dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk lebih berperan dalam organisasi. Mereka memerlukan kondisi yang mendukung, baik dari dalam diri pegawai tersebut maupun dari pihak organisasi tersebut. Faktor lain yang juga turut mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Organisasi membuat peraturan intinya untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai dengan tujuan agar para pegawai melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan keahliannya masing-masing.

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

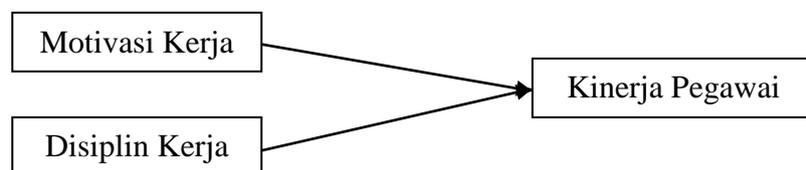
Motivasi merupakan dorongan yang ada untuk melaksanakan tugas bagi pegawai. Organisasi menaruh harapan yang besar kepada pegawai untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan, sehingga target terealisasi. Tugas organisasi adalah memotivasi pegawainya. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja terlihat dari aktivitas setiap pegawai. Ketika seorang pegawai kurang termotivasi dalam bekerja, maka kinerjanya akan turun, begitu juga sebaliknya, ketika seorang pegawai termotivasi dengan baik, maka kinerjanya akan meningkat dan hal tersebut akan memberikan imbas positif bagi organisasi, karena kinerja seorang pegawai mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh sebab itu motivasi sangat mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja dipengaruhi dengan berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerja sama diantara para pegawai. Maka secara tidak langsung disiplin sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kesadaran disiplin yang tinggi, sangat mungkin pegawai dan organisasi menghasilkan kinerja yang baik dan mendapatkan harapan yang direncanakan diawal. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka pegawai tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual penelitian dapat digambar sebagai berikut :

Gambar 1 : Kerangka Konseptual Penelitian



### 2.6. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual penelitian yang telah diuraikan di atas maka hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung.

### **BAB III**

#### **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

##### **3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung

##### **3.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Dinas Perhubungan Provinsi Lampung, terutama mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang bersifat menerangkan hubungan sebab akibat (kausalitas). Metode pengumpulan data menggunakan metode survei (kuisisioner), dimana pertanyaan untuk masing-masing variabel diukur dengan menggunakan skala *Likert 1 – 5* dengan skor 5 (Sangat Setuju), skor 4 (Setuju), skor 3 (Ragu-Ragu), skor 2 (Tidak Setuju) dan skor 1 (Sangat Tidak Setuju).

#### **4.2. Populasi dan Sampel**

##### **4.2.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung.

##### **4.2.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan berbagai pertimbangan keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sangadji dan Sopiah, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung, Sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan rumus Slovin (Umar, 2005):

$$n = \frac{N}{1 + N (\alpha^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

$\alpha$  = Tingkat kesalahan atau toleransi ketidakteelitian dalam menentukan banyaknya responden.

$$n = \frac{171}{1 + 171 (0.05^2)}$$

$$n = 120$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas , maka diperoleh jumlah responden yang akan menjadi sampel penelitian yaitu sebesar 120 responden dari jumlah populasi sebanyak 171 pegawai dengan toleransi ketidakteelitian sebesar 5%.

### 4.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variabel diukur menurut skala yang lazim digunakan.

#### 1. Variabel independen (Variabel bebas)

Variabel bebas dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu :

##### a. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa ada paksaan dari manapun.

##### b. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap semua peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pegawai untuk mencapai tujuan di organisasi.

#### 2. Variabel Dependen (Variabel terikat)

Variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai Dinas Dinas Perhubungan Provinsi Lampung secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan defenisi operasional variabel yang dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan operasional variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja (X1)	Intrinsik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keberhasilan</li> <li>2. Pengakuan</li> <li>3. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>4. Tanggung Jawab</li> <li>5. Pengembangan</li> </ol>
	Ekstrinsik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Kondisi Pekerjaan</li> <li>3. Keaman Pekerjaan</li> <li>4. Status</li> <li>5. Kualitas Hubungan antar rekan kerja, atasan kerja</li> </ol>
Disiplin Kerja (X2)	1. Datang dan pulang kerja tepat waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. On Time</li> <li>2. Pulang sesuai waktu</li> </ol>
	2. Mengerjakan pekerjaan dengan baik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemanfaatan sarana kantor</li> <li>2. Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan</li> <li>3. Ketelitian dalam Bekerja</li> </ol>
	3. Mematuhi peraturan kantor	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berpakaian sopan dan rapi</li> <li>2. Memakai seragam yang ditetapkan</li> <li>3. Menjaga kebersihan dan kenyamanan kantor</li> </ol>

		4. Pemeliharaan fasilitas kantor
Kinerja Pegawai (Y)	1. Mutu Kerja	1. Ketepatan waktu 2. Ketrampilan
	2. Kualitas Kerja	1. Prestasi kerja 2. Pencapaian Target
	3. Ketangguhan	1. Kehadiran 2. Ketaatan
	4. Sikap	1. Kerjasama 2. Inisiatif

Sumber : Data diolah (Ivancevich, 2006, Hasibuan, 2009, dan Sutrisno, 2011)

#### 4.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi :

- a. Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, kepala bagian, dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.
- b. Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih.
- c. Observasi, merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan kegiatan sehari-hari karyawan.

#### 4.5. Uji Kualitas Data

##### 4.5.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat pengukuran yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur validitas suatu instrumen penelitian digunakan rumus product moment sebagai berikut (Umar, 2005) :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- $r$  : Koefisien product moment
- $\Sigma X$  : Jumlah skor X
- $\Sigma XY$  : Jumlah hasil kali antara X dan Y
- $n$  : Banyaknya responden
- $\Sigma Y$  : Jumlah skor Y

Untuk menentukan instrumen valid atau tidak maka ketentuannya sebagai berikut:

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf keyakinan 95% maka instrumen tersebut dikatakan valid
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dengan taraf keyakinan 95% maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid

#### **4.5.2. Uji Realibilitas**

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Umar, 2005). Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian diterima bila dalam  $r$  alpha  $>$  0,60 sampai dengan 0,80 dianggap baik dan reliabel serta dalam kisaran  $>$  0,80 sampai dengan 1,00 dianggap sangat baik dan reliabel.

#### **4.6 Asumsi Klasik**

Model regresi yang digunakan dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Asumsi klasik model regresi meliputi uji Multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas, dan uji Normalitas.

##### **4.6.1. Uji Multikolinieritas**

Masalah-masalah yang mungkin akan timbul pada penggunaan persamaan regresi berganda adalah multikolinearitas, yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Adanya Multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance

value atau nilai variance inflation factor (VIF). Batas dari tolerance value dibawah 0,10 atau nilai VIF diatas 10, maka terjadi problem multikolinearitas. Jika terjadi multikolinearitas akan menimbulkan akibat sebagai berikut :

1. Standar error koefisien regresi yang diperoleh menjadi besar. Semakin besarnya standar error maka semakin erat kolinearitas antara variabel bebas.
2. Standar error yang besar mengakibatkan confident interval untuk penduga parameter semakin melebar, dengan demikian terbuka kemungkinan terjadinya kekeliruan, yakni menerima hipotesis yang salah.

#### **4.6.2. Uji Heteroskedasitas**

Uji Heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heterokedasitas antarlain : metode grafik, park glejser, rank spearman dan barlett. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedasitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi varabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang terletak di Studentized. Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

#### **4.6.3. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain : analisis grafik dan analisis statistik. Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau

dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak. memenuhi asumsi normalitas.

## **4.7. Teknik Analisis Data**

### **4.7.1. Analisis Model Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif. Rumus model regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono,2010).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2.....+ b_nx_n$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Motivasi Kerja

$b_2$  = Koefisien Disiplin Kerja

### **4.7.2. Pengujian Hipotesis**

#### **4.7.2.1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variable terikat yaitu kinerja pegawai (Sugiyono, 2010:186). Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### **4.7.2.2. Uji Signifikan Simultan (uji-F)**

Yaitu pengujian regresi secara simultan atau serentak antara variabel independen terhadap variable dependen. Uji F dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh

variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika  $sig > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Jika  $sig < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

#### **4.7.2.3. Uji Signifikan Parsial (uji-t)**

Yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana  $t_{tabel} > t_{hitung}$ ,  $H_0$  diterima. Dan jika  $T_{tabel} < t_{hitung}$ , maka  $H_a$  diterima, begitupun jika  $sig > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak dan jika  $sig < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

## **BAB V**

### **HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner, yang terdiri dari 13 butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X1), 7 butir pertanyaan untuk disiplin kerja (X2), dan 9 butir pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y), dengan jumlah responden penelitian sebanyak 120 orang pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. Menurut Sugiyono (2008:14) kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, sebagai lawannya adalah eksperimen. Cara pengkategorian data pada tabel tersebut selanjutnya dengan menggunakan rumus Interval.

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

Keterangan :

NT : Nilai Tertinggi

NR : Nilai Terendah

K : Kategori

I : Interval

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokannya sebagai berikut:

Kategori	Motivasi Kerja			Disiplin Kerja			Kinerja Pegawai		
	Interval	Frek	%	Interval	Frek	%	Interval	Frek	%
Sangat Baik	57 - 67	12	10.00	31 - 36	15	12.50	41 - 48	8	6.67
Baik	46 - 56	60	50.00	25 - 30	57	47.50	33 - 40	42	35.00
Cukup Baik	35 - 45	40	33.33	19 - 24	42	35.00	25 - 32	57	47.50
Tidak Baik	24 - 34	8	6.67	13 - 18	6	5.00	17 - 24	13	10.83
Sangat Tidak Baik	13 - 23	0	0.00	7 - 12	0	0.00	9 - 16	0	0.00
Jumlah		120	100	100	120	100		120	100

Tanggapan responden tentang variabel **Motivasi Kerja** dari 120 orang pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung yang menyatakan “**Sangat Baik**” sebanyak 12 orang (10.00%), yang menyatakan “**Baik**” sebanyak 60 orang (50.00%) yang menyatakan “**Cukup Baik**” sebanyak 40 orang (33.33%) yang menyatakan “**Tidak Baik**” sebanyak 8 orang (6.67%) dan yang menyatakan “**Sangat Tidak Baik**” sebanyak 0 (0.00%).

Tanggapan responden tentang variabel **Disiplin Kerja** dari 120 orang pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung yang menyatakan “**Sangat Baik**” sebanyak 15 orang (12.50%), yang menyatakan “**Baik**” sebanyak 57 orang (47.50%) yang menyatakan “**Cukup Baik**” sebanyak 42 orang (35.00%) yang menyatakan “**Tidak Baik**” sebanyak 6 orang (5.00%) dan yang menyatakan “**Sangat Tidak Baik**” sebanyak 0 (0%).

Tanggapan responden tentang variabel **Kinerja Pegawai** dari 120 orang Dinas Perhubungan Provinsi Lampung yang menyatakan “**Sangat Baik**” sebanyak 8 orang (6.67%), yang menyatakan “**Baik**” sebanyak 42 orang (35.00%) yang menyatakan “**Cukup Baik**” sebanyak 57 orang (47.50%) yang menyatakan “**Tidak Baik**” sebanyak 13 orang (10.83%) dan yang menyatakan “**Sangat Tidak Baik**” ada orang 0 (0%).

Selanjutnya penelitian ini menganalisis masing-masing indikator penelitian. Untuk menganalisis masing-masing indikator variabel terlebih dahulu harus menentukan nilai Indeks minimum, maksimum dan intervalnya serta jarak intervalnya berdasarkan perhitungan diperoleh pengkategorian skor jawaban responden untuk masing-masing item penelitian sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Skor minimum dalam persentase} &= \frac{\text{skor minimum}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% \\
 &= \frac{1}{5} \times 100\% \\
 &= 20\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor maksimum dalam persentase} &= \frac{\text{skor maksimum}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% \\ &= \frac{5}{5} \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval dalam persentase} &= \text{skor maksimum} - \text{skor minimum} \\ &= 100\% - 20\% = 80\% \end{aligned}$$

$$\text{Panjang interval} = \frac{\text{Interval}}{\text{Jenjang}} = \frac{80\%}{5} = 16\%$$

Sehingga pengkategorian skor jawaban responden untuk masing-masing item penelitian sebagai berikut :

### Pengkategorian Skor Jawaban

Interval Tingkat Intensitas	Kriteria
20% < 36%	Sangat tidak baik
36% < 52%	Tidak baik
52% < 68%	Cukup baik
68% < 84%	Baik
84% < 100%	Sangat baik

#### a. Deskriptif Variabel Penelitian Motivasi Kerja

Tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai variabel Motivasi Kerja (X1) Dinas Perhubungan Provinsi Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan Motivasi	No Item	MAX	RILL	%	Katagori
1	Pimpinan akan memberikan pujian kepada pegawai yang mencapai target kerja	MK1	600	431	71.83	Baik
2	Saya ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	MK2	600	419	69.83	Baik
3	Saya berani mengambil resiko untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik	MK3	600	421	70.17	Baik
4	Saya akan berpikir keras untuk mendapatkan ide yang terbaik untuk hasil kerja yang terbaik	MK4	600	423	70.50	Baik
5	Saya tidak akan malu untuk bertanya jika saya kurang mengerti akan suatu hal baru	MK5	600	420	70.00	Baik
6	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya miliki	MK6	600	417	69.50	Baik
7	Dalam bekerja, kepala seksi mendampingi staf-stafnya bekerja	MK7	600	430	71.67	Baik

	agar menghindari kecacatan dalam bekerja					
8	Tenaga ahli pembantu membantu para staf agar pekerjaan lebih ringan dan cepat selesai	MK8	600	431	71.83	Baik
9	Pimpinan selalu memberikan semangat kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	MK9	600	444	74.00	Baik
10	Saya berusaha memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari pegawai yang lain	MK10	600	434	72.33	Baik
11	Saya bekerja sama dengan pegawai yang lain untuk mencapai target organisasi	MK11	600	439	73.17	Baik
12	Tanggung jawab dan wewenang yang saya dapat sesuai dengan hak yang saya terima	MK12	600	428	71.33	Baik
13	Kepala dinas selalu berdampingan bekerja sama dengan KTU untuk mengawasi kerja pegawai setiap harinya	MK13	600	415	69.17	Baik
Rata-Rata			7800	5552	71.18	Baik

**Sumber: Data diolah, 2018**

Berdasarkan perhitungan pada tabel 5 diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden tentang variabel Motivasi Kerja dari setiap indikator sebesar 71.18% dengan kategori **“Baik”**. Berdasarkan temuan nilai presentasi skor yang paling kecil MK13 yaitu sebesar (69.17%). Oleh sebab itu hendaknya pemimpin memberikan perhatian dan motivasi untuk lebih meningkatkan Motivasi Kerjayang mempunyai arti sebagai berikut:

1. Pada pernyataan butir MK1 (Pimpinan akan memberikan pujian kepada pegawai yang mencapai target kerja), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 12 pegawai (10%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 42 pegawai (35%), menyatakan setuju 49 pegawai (41%), dan 17 pegawai (14%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung merasa pekerjaan yang mereka lakukan sangat dihargai dikantor tersebut.
2. Pada pernyataan butir MK2 (Saya ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 13 pegawai (11%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 47 pegawai (39%), menyatakan setuju 49 pegawai (40%), dan 12 pegawai (10%)

menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung memiliki minat yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

3. Pada pernyataan butir MK3 (Saya berani mengambil resiko untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 10 pegawai (8%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 52 pegawai (43%), menyatakan setuju 45 pegawai (38%), dan 13 pegawai (11%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung memiliki keberanian besar untuk mengambil resiko besar demi mencapai kinerja yang lebih baik.
4. Pada pernyataan butir MK4 (Saya akan berpikir keras untuk mendapatkan ide yang terbaik untuk hasil kerja yang terbaik), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 16 pegawai (13%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 42 pegawai (35%), menyatakan setuju 45 pegawai (38%), dan 17 pegawai (14%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung bekerja keras dalam menyelesaikan setiap masalah yang ada di kantor tersebut.
5. Pada pernyataan butir MK5 (Saya tidak akan malu untuk bertanya jika saya kurang mengerti akan suatu hal baru), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 12 pegawai (10%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 47 pegawai (39%), menyatakan setuju 50 pegawai (42%), dan 11 pegawai (9%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung selalu menerima inovasi-inovasi baru dan tidak akan malu untuk bertanya tanpa harus memandang kesenioritasan.
6. Pada pernyataan butir MK6 (Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya miliki), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 13 pegawai (12%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 49 pegawai (41%), menyatakan setuju 43 pegawai (36%), dan 14 pegawai (12%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung merasa puas yang mereka dapat telah sesuai dengan kewajiban yang mereka lakukan.

7. Pada pernyataan butir MK7 (Dalam bekerja, kepala seksi mendampingi staf-stafnya bekerja agar menghindari kecacatan dalam bekerja), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 11 pegawai (9%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 44 pegawai (37%), menyatakan setuju 49 pegawai (41%), dan 16 pegawai (13%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung merasa sangat setuju untuk didampingi atasan saat bekerja, menghindari kesalahan dalam bekerja
8. Pada pernyataan butir MK8 (Tenaga ahli pembantu membantu para staf agar pekerjaan lebih ringan dan cepat selesai), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 8 pegawai (7%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 51 pegawai (43%), menyatakan setuju 43 pegawai (36%), dan 18 pegawai (15%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung merasa sangat terbantu pekerjaan mereka oleh tenaga alih daya atau outsourcing yang ada di kantor, apabila mereka berhalangan untuk datang ke kantor.
9. Pada pernyataan butir MK9 (Pimpinan selalu memberikan semangat kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 4 pegawai (3%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 44 pegawai (37%), menyatakan setuju 56 pegawai (47%), dan 16 pegawai (13%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung merasa mendapatkan motivasi yang dalam bekerja.
10. Pada pernyataan butir MK10 (Saya berusaha memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari pegawai yang lain), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 5 pegawai (4%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 52 pegawai (43%), menyatakan setuju 47 pegawai (39%), dan 16 pegawai (13%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung memotivasi diri dalam bekerja untuk menjadi lebih baik dari pegawai lain, bersaing sehat.
11. Pada pernyataan butir MK11 (Saya bekerja sama dengan pegawai yang lain untuk mencapai target organisasi), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak

setuju. Terdapat 6 pegawai (5%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 40 pegawai (33%), menyatakan setuju 63 pegawai (52%), dan 11 pegawai (9%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung bekerja sama, saling membantu dalam sehari-harinya.

12. Pada pernyataan butir MK12 (Tanggung jawab dan wewenang yang saya dapat sesuai dengan hak yang saya terima), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 11 pegawai (9%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 47 pegawai (39%), menyatakan setuju 45 pegawai (38%), dan 17 pegawai (14%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung merasa hak dan kewajiban mereka seimbang, tidak ada ketimpangan dalam pemberian hak atas kewajiban yang dilaksanakan.
13. Pada pernyataan butir MK13 (Kepala dinas selalu berdampingan bekerja sama dengan KTU untuk mengawasi kerja pegawai setiap harinya), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 16 pegawai (13%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 42 pegawai (35%), menyatakan setuju 53 pegawai (44%), dan 9 pegawai (8%) menyatakan sangat setuju.. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung bersedia diawasi langsung oleh KTU, sehingga tidak terjadi ketidakadilan tindakan terhadap pegawai kantor.

#### **b. Deskriptif Variabel Penelitian Disiplin Kerja**

Tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai variabel Disiplin Kerja (X2) Dinas Perhubungan Provinsi Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan Motivasi	No Item	MAX	RILL	%	Kategori
1	Saya selalu masuk kantor tepat waktu	DK1	600	437	72.83	Baik
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	DK2	600	426	71.00	Baik
3	Saya selalu membuka pelayanan dan menutup pelayanan tepat waktu	DK3	600	437	72.83	Baik

4	Dalam bekerja, saya selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik	DK4	600	441	73.50	Baik
5	Pegawai akan ditegur apabila merusak fasilitas kantor dengan sengaja	DK5	600	439	73.17	Baik
6	Pimpinan saya sering melakukan pengecekan	DK6	600	456	76.00	Baik
7	Pegawai yang melanggar peraturan akan diberi teguran dan sanksi sekaligus	DK7	600	443	73.83	Baik
Rata-Rata			4200	3079	73.31	Baik

**Sumber: Data diolah, 2018**

Berdasarkan perhitungan pada tabel 6 diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden tentang variabel Disiplin Kerja dari setiap indikator sebesar 73.31% dengan kategori “**Baik**”. Berdasarkan temuan nilai presentasi skor yang paling kecil DK2 yaitu sebesar (71.00%). Oleh sebab itu hendaknya masalah menyelesaikan pekerjaan yang kurang tepat waktu dikarenakan kurang kedisiplinan kerjapegawai harus dikenakan sanksi secara tegas untuk meminimalisasikan pelanggaran yang telah ditetapkan. Peraturan yang telah ditetapkan mempunyai arti sebagai berikut :

1. Pada pernyataan butir DK1 (Saya selalu masuk kantor tepat waktu), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 6 pegawai (5%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 40 pegawai (33%), menyatakan setuju 65 pegawai (54%), dan 9 pegawai (8%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung setujudatang tepat pada waktunya.
2. Pada pernyataan butir DK2 (Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 8 pegawai (7%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 49 pegawai (41%), menyatakan setuju 52 pegawai (43%), dan 11 pegawai (9%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung memiliki kesadaran besar untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
3. Pada pernyataan butir DK3 (Saya selalu membuka pelayanan dan menutup pelayanan tepat waktu), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 5 pegawai (4%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 51

pegawai (43%), menyatakan setuju 46 pegawai (38%), dan 18 pegawai (15%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung merasa bahwa pelayanan sangat penting bagi instansi dan masyarakat, maka dari itu mereka berusaha membuka pelayanan tepat waktu demi pelayanan yang prima.

4. Pada pernyataan butir DK4 (Dalam bekerja, saya selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 8 pegawai (7%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 42 pegawai (35%), menyatakan setuju 51 pegawai (43%), dan 19 pegawai (16%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung merasa sangat bertanggung jawab atas seluruh peralatan kantor, karena alat-alat kantor tersebut mendukung aktivitas pekerjaan mereka.
5. Pada pernyataan butir DK5 (Pegawai akan ditegur apabila merusak fasilitas kantor dengan sengaja), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 8 pegawai (7%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 43 pegawai (36%), menyatakan setuju 51 pegawai (43%), dan 18 pegawai (15%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung siap menerima teguran ringan atau berat sekalipun kalau di kemudian hari merusak fasilitas kantor secara sengaja maupun tidak sengaja.
6. Pada pernyataan butir DK6 (Pimpinan saya sering melakukan pengecekan), Terdapat 1 pegawai (0,8%) menyatakan sangat tidak setuju. 3 pegawai (3%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 40 pegawai (33%), menyatakan setuju 51 pegawai (43%), dan 25 pegawai (21%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung mendukung sikap pimpinan yang aktif dalam pengawasan atas bawahannya.
7. Pada pernyataan butir DK7 (Pegawai yang melanggar peraturan akan diberi teguran dan sanksi sekaligus), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 7 pegawai (6%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 42 pegawai (35%), menyatakan setuju 52 pegawai (43%), dan 19 pegawai (16%)

menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung setuju dengan keputusan pimpinan untuk menegur dan sekaligus memberikan sanksi terhadap para pegawai yang lalai dalam bertugas.

### c. Deskriptif Variabel Penelitian Kinerja Pegawai

Tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan Provinsi Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan Motivasi	No Item	MAX	RILL	%	Katagori
1	Dalam melaksanakan tugas, saya akan berhati-hati agar tidak melakukan kesalahan	MK1	600	409	68.17	Baik
2	Dalam bekerja, saya jarang melakukan kesalahan	MK2	600	416	69.33	Baik
3	Saya mengetahui sejelas-jelasnya tugas yang harus saya lakukan	MK3	600	447	74.50	Baik
4	Saya menguasai tugas pokok saya	MK4	600	460	76.67	Baik
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan dikantor	MK5	600	405	67.50	Cukup Baik
6	Pekerjaan yang saya tekunin dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya	MK6	600	423	70.50	Baik
7	Saya mampu bekerja sesuai dengan standart kantor	MK7	600	422	70.33	Baik
8	Hasil kerja laporan saya selalu selesai tepat waktu sesuai permintaan atasan	MK8	600	421	70.17	Baik
9	Saya tidak pernah menunda-nunda untuk membuat laporan	MK9	600	400	66.67	Cukup Baik
Rata-Rata			5400	3803	70.43	Baik

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan perhitungan pada tabel 7 diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden tentang variabel Kinerja Pegawai dari setiap indikator sebesar 70.43% dengan kategori **“Baik”**. Berdasarkan temuan nilai presentasi skor yang paling kecil yaitu sebesar (66.67%). Oleh karena itu, hendaknya pemimpin memberikan perhatian terhadap kesesuaian perintah dalam bekerja serta memberikan tanggung jawab dalam mengambil

keputusan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang yang mempunyai arti sebagai berikut :

1. Pada pernyataan butir KP1 (Dalam melaksanakan tugas, saya akan berhati-hati agar tidak melakukan kesalahan), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 13 pegawai (11%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 55 pegawai (46%), menyatakan setuju 42 pegawai (35%), dan 10 pegawai (8%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung merasa berkewajiban untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Pada pernyataan butir KP2 (Dalam bekerja, saya jarang melakukan kesalahan), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 15 pegawai (13%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 45 pegawai (38%), menyatakan setuju 49 pegawai (41%), dan 11 pegawai (9%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung selalu berhati-hati dan cermat dalam melaksanakan tugas mereka setiap harinya.
3. Pada pernyataan butir KP3 (Saya mengetahui se jelas-jelasnya tugas yang harus saya lakukan), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 7 pegawai (6%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 36 pegawai (30%), menyatakan setuju 60 pegawai (50%), dan 17 pegawai (14%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung mendapatkan informasi yang sangat jelas tentang tugas mereka masing-masing, dan ini menunjukkan *job description* yang benar.
4. Pada pernyataan butir KP4 (Saya menguasai tugas pokok saya), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 8 pegawai (7%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 34 pegawai (28%), menyatakan setuju 48 pegawai (40%), dan 30 pegawai (25%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung sangat cocok dengan tugas pokok mereka masing-masing sehingga sangat menguasai tugas mereka.
5. Pada pernyataan butir KP5 (Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan dikantor), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Terdapat 24 pegawai (20%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 44 pegawai (37%), menyatakan setuju 35 pegawai (29%), dan 17 pegawai (14%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung tidak memiliki masalah dengan rekan kerja kantor, sehingga mereka mampu bekerja sama sebaik-baiknya.

6. Pada pernyataan butir KP6 (Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 11 pegawai (9%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 50 pegawai (42%), menyatakan setuju 44 pegawai (37%), dan 15 pegawai (13%) menyatakan sangat setuju.. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung merasa apa yang selalu mereka kerjakan setiap harinya memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja.
7. Pada pernyataan butir KP7 (Saya mampu bekerja sesuai dengan standart kantor), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 11 pegawai (9%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 52 pegawai (43%), menyatakan setuju 41 pegawai (34%), dan 16 pegawai (13%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung akan berusaha bekerja sesuai standart kantor yang sudah ditetapkan diawal.
8. Pada pernyataan butir KP8 (Saya mampu bekerja sesuai dengan standart kantor), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 18 pegawai (15%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 44 pegawai (37%), menyatakan setuju 37 pegawai (31%), dan 21 pegawai (18%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan permintaan pimpinan.
9. Pada pernyataan butir KP9 (Saya tidak pernah menunda-nunda untuk membuat laporan), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Terdapat 23 pegawai (19%) menyatakan tidak setuju, menyatakan ragu-ragu 50 pegawai (42%), menyatakan setuju 31 pegawai (26%), dan 16 pegawai (13%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan

Provinsi Lampung berusaha untuk tidak pernah menund-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.

## 5.2. Analisis Data

### 5.2.1. Uji Kualitas Data

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan untuk menguji kelayakan setiap item pernyataan untuk mendapatkan data yang valid. Pengujian dilakukan melalui item-item di instrumen mewakili konsep yang diukur, sehingga instrumen tersebut dapat mencerminkan karakteristik dari variabel yang digunakan dalam penelitian.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat pengukuran yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur validitas suatu instrumen penelitian digunakan rumus product moment. Hasil Pengujian validitas data dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	MK1	0.728	0.1779	Valid
	MK2	0.740		Valid
	MK3	0.730		Valid
	MK4	0.666		Valid
	MK5	0.642		Valid
	MK6	0.729		Valid
	MK7	0.735		Valid
	MK8	0.716		Valid
	MK9	0.648		Valid
	MK10	0.701		Valid
	MK11	0.648		Valid
	MK12	0.693		Valid
	MK13	0.716		Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK1	0.715	Valid	
	DK2	0.766	Valid	
	DK3	0.766	Valid	
	DK4	0.793	Valid	
	DK5	0.754	Valid	
	DK6	0.818	Valid	
	DK7	0.752	Valid	
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0.652	Valid	
	KP2	0.656	Valid	

	KP3	0.691		Valid
	KP4	0.661		Valid
	KP5	0.672		Valid
	KP6	0.665		Valid
	KP7	0.752		Valid
	KP8	0.773		Valid
	KP9	0.744		Valid

**Sumber: Data diolah, 2018**

Berdasarkan tabel 8 di atas seluruh item pertanyaan masing-masing variabel menunjukkan nilai t hitung > nilai t tabel, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan masing-masing variabel valid pada tarap signifikan 5%.

### **b. Uji Realibilitas**

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen peneliti diterima bila *Cronbach's* alpha > 0,60. Hasil Pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's</i> alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0.915	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.881	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.867	Reliabel

**Sumber: Data diolah, 2018**

Berdasarkan tabel 9 di atas seluruh instrumen variabel menunjukkan nilai *Cronbach's* alpha > nilai 0,60, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan variabel reliabel. Hal ini berarti jawaban responden terhadap variabel dapat dikatakan konsisten.

### **5.2.2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

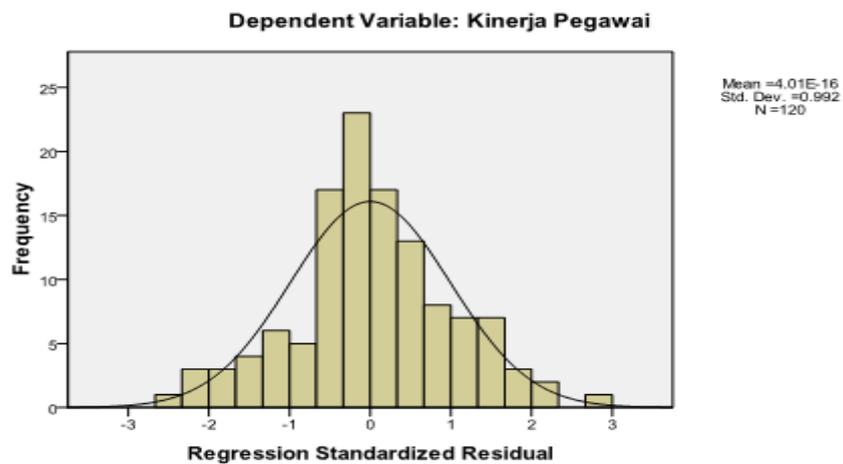
#### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model

regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik. Analisis grafik dapat dilakukan dengan cara :

#### a. Grafik Histogram

Gambar 2 : Histogram Uji Normalitas

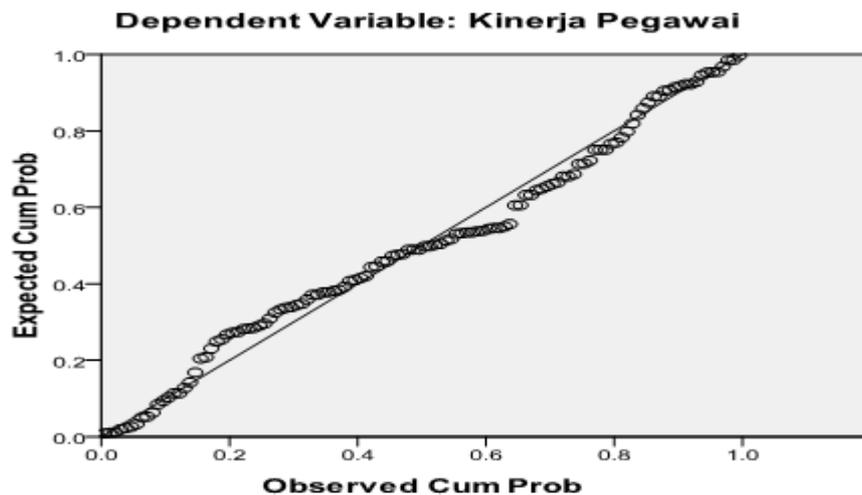


Sumber: Data diolah, 2018

Pada Gambar 2 terlihat bahwa residual data berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

#### b. Pendekatan Grafik

Gambar 3. : Normal P-P Plot Uji Normalitas



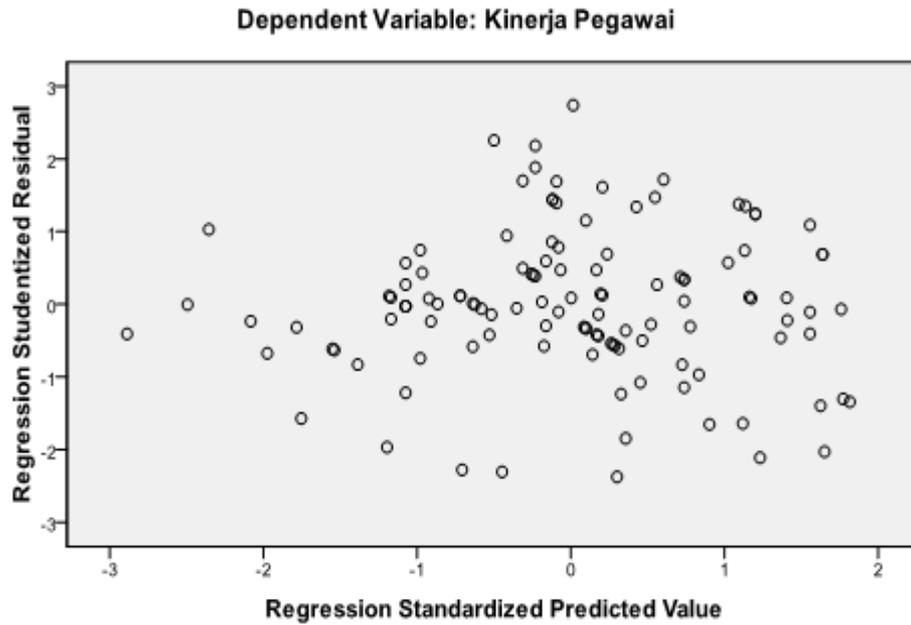
**Sumber: Data diolah, 2018**

Pada Gambar 3. Normal P-P Plot terlihat titik-titik membentuk pola garis mengikuti garis atau sumbu diagonal, hal ini berarti residual data berdistribusi normal.

## 2. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadiketidaksamaan varians dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Jikavarians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengatasi kelemahan pengujian dengan grafik dapat menggunakan pendekatan statistik dengan uji *glejser*, heteroskedastisitas tidak akan terjadi apabila tidak satupun variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolut. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan menganalisis pola titik-titik yang menyebarkan di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4 : Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas



**Sumber: Data diolah, 2018**

Pada Gambar 4 Normal P-P Plot terlihat titik-titi Grafik *Scatter Plot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *Cutoff tolerance value*  $> 0,10$  dan nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan Tabel 10 dapat disajikan perhitungan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*.

Tabel 10. *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.797	2.057		1.846	.067		
Motivasi Kerja	.408	.066	.557	6.219	.000	.406	2.463
Disiplin Kerja	.352	.116	.272	3.041	.003	.406	2.463

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber: Data diolah, 2018**

Hasil perhitungan nilai tolerance juga menunjukkan tidak ada variabel independent yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent. Demikian pula nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu pun variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

### **5.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan *SPSS versi 17.0 for windows* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan pengujian menggunakan *SPSS versi 17.0 for windows*, maka hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.797 + 0.408X_1 + 0.352X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1. Diperoleh nilai rata-rata variabel independent (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap dependen (kinerja pegawai) konstan sebesar 3.797
2. Motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0.408 tanda + (positif) pada variabel motivasi kerja pegawai menunjukkan

hubungan yang searah, artinya bila usaha memotivasi kerjaditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

3. Disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0.352 tanda + (positif) pada variabel kedisiplinan kerjapegawai menunjukkan hubungan yang searah, artinya bila disiplin kerjaditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

#### 5.2.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusivariabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Koefisien determinasi berkisar nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Hasil koefisien determinasi menggunakan *SPSS Statistic 17.0 for windows* dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.619	.612	3.391

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 11 di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai R sebesar 0.787, berarti hubungan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Provinsi Lampung sebesar 78,7% artinya hubungannya cukup erat.
2. *Adjusted R Square* sebesar 0.612, berarti 61.2 % variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 38,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti sikap kerja, tingkat keahlian, iklim kerja, kepuasan dan sebagainya.

3. *Standard Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini standar devias lebih kecil *Standard Error of Estimated* berarti model semakin baik.

### 5.3 Pengujian Hipotesis

#### 5.3.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian adalah :

1.  $H_0: b_1, b_2 = 0$ , artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2.  $H_0: b_1, b_2 \neq 0$ , artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menentukan nilai F tabel, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus:  $df$  (pembilang) =  $k-1$  dan  $df$  (penyebut) =  $n-k$ . Nilai F hitung akan diperoleh dengan bantuan *SPSS versi 17.0 for windows* kemudian akan dibandingkan dengan F tabel pada tingkat  $\alpha = 5\% = 3.92$ . Hasil uji F hitung dapat dilihat pada Tabel 12 sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji F Signifikan Simultan

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2182.615	2	1091.307	94.933	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1344.977	117	11.496		
	Total	3527.592	119			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### Sumber: Data diolah, 2018

Hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F pada tabel 12 diatas memperlihatkan nilai F hitung sebesar 94.933 dengan nilai Sig adalah 0,000. Sementara Nilai F tabel = 3.92. Artinya F-hitung lebih besar daripada F-tabel ( $94.933 > 3.92$ ) dengan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ), maka kesimpulan dapat diambil adalah menolak  $H_0$  yang berarti koefisien korelasi signifikan secara statistik, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. Dengan demikian  $H_3$  diterima

### 5.3.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel secara individual (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Kriteria pengambilan keputusan :

H<sub>0</sub> diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

H<sub>a</sub> diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Tabel 13. Uji Signifikan Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.797	2.057		1.846	.067
	Motivasi Kerja	.408	.066	.557	6.219	.000
	Disiplin Kerja	.352	.116	.272	3.041	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 13 di atas hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Hasil Perhitungan menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.219 > 1.6579$ ) dengan signifikansi 0.000, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Dengan demikian H<sub>1</sub> diterima
2. Hasil Perhitungan menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.041 > 1.6579$ ) dengan signifikansi 0.003, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Dengan demikian H<sub>2</sub> diterima

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan dan memberikan saran yang dapat bermanfaat untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya.

#### **6.1. Kesimpulan**

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung.

2. motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung.

3. disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Lampung.

#### **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

##### **1. Bagi Dinas Perhubungan Provinsi Lampung**

- a. Sebaiknya pihak kepegawaian lebih berani tegas dalam sanksi hukuman, karena variabel disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar lebih memberikan pelajaran bagi para pegawai yang sepele terhadap peraturan yang dibuat.
- b. Mengingat bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pihak kepegawaian Dinas Perhubungan Provinsi Lampung perlu meningkatkan pemberian sanksi yang lebih tegas. Dengan membuat keputusan agar pegawai yang terlambat akan membayar denda dalam bentuk uang, dandiakhir bulan uang denda yang terkumpul dapat digunakan seperlunya untuk keperluan kantor atau mungkin diberikan kepada pegawai yang selalu datang tepat waktu.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian berikutnya, penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penelitian berikutnya. Berdasarkan Hasil uji ( $R^2$ ) dalam penelitian ini, menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti sikap kerja, tingkat keahlian, iklim kerja, kepuasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya, karena dengan semakin baik kinerja pegawai maka akan berpengaruh juga bagi Dinas Perhubungan Provinsi Lampung

## DAFTAR PUSTAKA

- Arsyenda, Yoga. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS Studi Kasus pada BAPPEDA Kota Malang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ginting, Eva Flora. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, Gibson. 2006. *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*. Edisi Tujuh, Jilid I Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- ....., Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Revisi, Cetakan PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Napitupulu. 2011. Pengaruh Disiplin dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tonga Tiur Putra Medan.
- Narmodo Hernowo dan Farid Wajdi. 2012. Pengaruh Motivasi Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.
- Pramasti, Maria Nita Retno. 2010. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Pusat Teknologi dan Bahan Bakar Nuklir Kawasan PUSPITEK Tangerang.
- Putra, Gede Prawira Utama. 2013. Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa Nusa Dua.
- Robbins, P. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I, Edisi Kedelapan, Prenhallindo, Jakarta.
- ....., 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Alih Bahasa Halida, S.E. dan Dewi Sartika, S.S, Erlangga, Jakarta.
- Sangadji, E. Mamang dan Sopiah. 2013. *Perilaku Pendekatan Praktis Disertai Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta : Andi Offset.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT. Rineke Cipta, Jakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta
- Tejawati, Yohana. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi studi Kasus PT. Arteria Daya Mulia Cirebon
- Teruna. 2012. Pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aplikasinusa Lintasarta Medan.
- Wibowo dan M. Phil. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.