

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA KOTA BANDAR LAMPUNG**

(PENELITIAN)

**Oleh :
ENDANG SISWATI PRIHASTUTI**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
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

SURAT TUGAS	Nomor Dokumen	FM.SD.FEB.007
	Nomor Revisi	-
	Tgl. Berlaku	Maret 2013
	Nomor Surat	46/ST/FEB-UBL/XI/2017
	Halaman	1

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

Nama : **Dra. Endang Siswati Prihastuti, M.S.**

Pekerjaan : Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung

Untuk Melaksanakan Kegiatan Penelitian Dengan Judul : "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.

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

Bandar Lampung, 2 November 2017

Dekan,

UBL
ESTABLISHED FOR PRESENT AND FUTURE

Dr. Andala Rama Purra Barusman, S.E., M.A.Ec

**LEMBAR PERNYATAAN PENGESAHAN
HASIL VALIDASI KARYA ILMIAH**

Yang bertandatangan dibawah ini Pimpinan Perguruan Tinggi Universitas Bandar Lampung, menyatakan dengan sebenarnya bahwa **karya ilmiah** sebanyak 1 (satu) judul: **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung”** yang diajukan sebagai bahan Laporan Beban Kerja

Dosen atas nama :

Nama	: Dra. Endang Siswati Prihastuti, M.S.
NIP	: 19540821 198503 2 001
NIDN	: 0021035806
Pangkat, golongan ruang, TMT	: Penata/III c, 1 Oktober 2000
Jabatan, TMT	: Lektor, 1 Januari 2001
Bidang Ilmu/Mata Kuliah	: Ekonomi
Jurusan/Program Studi	: Manajemen
Unit Kerja	: Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Bandar Lampung

Telah diperiksa dan divalidasi dengan baik, dan kami turut bertanggungjawab bahwa **karya ilmiah** tersebut telah memenuhi syarat kaidah ilmiah, norma akademik, dan norma hukum sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi.

Bandar Lampung, 02 Pebruari 2018.

Validasi Karya Ilmiah

An. Rektor Universitas Bandar Lampung,

Wakil Rektor I,



Dr. Ir. Hery Riyanto, M.T.

PENGESAHAN

1. a. Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA BANDAR LAMPUNG.
- b. Bidang Ilmu : Manajemen.
2. Ketua:
- a. Nama Lengkap : Dra. Endang Siswati Prihastuti, M.S
- b. Jenis Kelamin : Perempuan
- c. Pangkat/Gol/NIP : III/c/19540821 198503 2 001
- d. Jabatan Fungsional : Lektor
- e. Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
- f. Perguruan Tinggi : Universitas Bandar Lampung
- g. Bidang Keahlian : Manajemen
- h. Waktu Penelitian : Bulan Nopember 2017 s/d Januari 2018.
3. Lokasi Penelitian : Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 01 Pebruari 2018.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bandar Lampung


Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A. Ed.

Ketua Peneliti,


Dra. Endang Siswati Prihastuti, M.S.

Mengetahui,
Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LPPM) UBL
Ketua,


If. Lilis Widodojoko, M.T.



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 : 025 / S.Ket / LPPM-UBL / II / 2018

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

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| 1. N a m a | : Dra. Endang Siswati Prihastuti M.S |
| 2. NIDN | : 0021035806 |
| 3. Tempat, tanggal lahir | : Cimahi, 21 Agustus 1954 |
| 4. Pangkat, golongan ruang, TMT | : Penata, III/C, 01 Oktober 2000 |
| 5. Jabatan | : Lektor |
| 6. Bidang Ilmu | : Ekonomi Manajemen |
| 7. Jurusan / Program Studi | : Manajemen |
| 8. Unit Kerja | : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UBL. |

Telah melaksanakan Penelitian dengan Judul

:"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana kota Bandar Lampung."

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 01 Februari 2018
Ketua LPPM-UBL

Ir. Lilies Widojoko, M.T

Tembusan:

1. Bapak Rektor UBL (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

ABSTRAK

Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Motivasi dan disiplin kerja diyakini mampu berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung. Metode analisis data yaitu pengujian asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas).

Hasil persamaan model regresi linear berganda $Y = 4.644 + 0.269 X_1 + 0.527 X_2$, secara keseluruhan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan arah hubungan yang positif sebagai berikut : (a). Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) diperoleh sebesar 0.269 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (b). Koefisien regresi variabel disiplin (X_2) diperoleh sebesar 0.527 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan variabel disiplin (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Diperoleh nilai uji F statistik sebesar 46.468 ($46.468 > 4.13$) dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi pengujian tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Dengan demikian variabel motivasi dan disiplin yang dimasukkan dalam model regresi berganda linear mempunyai pengaruh bersama-sama (serentak) secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.750, hal ini berarti bahwa 75 % variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel motivasi dan disiplin, sedangkan sisanya sebesar 25 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah Subhana Wata'ala , atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul :“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung”.

Penyusunan laporan penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai kewajiban seorang dosen. Kami menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Pimpinan Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung beserta staf yang telah membantu dan kerjasamanya dalam penelitian ini.

Semoga bermanfaat.

Bandar Lampung, 29 Januari 2018.

Penulis

Endang Siswati Prihastuti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	
2.1. Tinjauan Pustaka.....	4
2.1.1. Penelitian Terdahulu.....	4
2.1.2. Motivasi.....	5
2.1.3. Disiplin.....	9
2.1.4. Kinerja.....	10
2.2. Kerangka Berpikir.....	12
2.3. Hipotesis.....	12
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	13
3.2. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel.....	13
3.2.1. Variabel Penelitian.....	13
3.2.2. Operasional Variabel.....	14
3.2.2.1. Variabel Independen.....	14
3.2.2.2. Variabel Dependen.....	15
3.2.2.2.1. Kinerja.....	15

3.3. Populasi	16
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	16
3.5. Analisis Data.....	17
3.5.1. Analisis Data Kualitatif.....	17
3.5.2. Analisis Data Kuantitatif.....	18
3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	18
3.6.1. Uji Validitas.....	18
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	18
3.7. Model Analisis.....	19
3.7.1. Pengujian Asumsi Klasik.....	19
3.7.1.1. Uji Normalitas.....	19
3.7.1.2. Uji Multikolinieritas.....	19
3.7.1.3. Uji Heterokedastisitas.....	19
3.7.2. Regresi Linear Berganda.....	19
3.7.3. Pengujian Hipotesis.....	20
3.7.3.1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	20
3.7.3.2. Uji Signifikansi Kesesuaian Model (Uji F)..	20
3.7.3.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	21
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	22
4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian.....	22
4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	25
4.1.2.1. Uji Validitas.....	25
4.1.2.2. Uji Reliabilitas.....	27
4.2. Analisis Data.....	28
4.2.1. Pengujian Asumsi Klasik.....	28
4.2.1.1. Uji Normalitas.....	28
4.2.1.2. Uji Multikolinieritas.....	29
4.2.1.3. Uji Heteroskedastisitas.....	29
4.2.2. Model Regresi Linear Berganda.....	30

4.2.3. Pengujian Hipotesis.....	31
4.2.3.1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	31
4.2.3.2. Uji Signifikansi Kesesuaian Model (Uji Statistik F).....	32
4.2.3.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	32

BAB V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan.....	34
5.2. Rekomendasi.....	36

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu.....	4
3.2. Operasional Variabel.....	15
4.1. Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi.....	23
4.2. Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin.....	24
4.3. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai....	25
4.4. Uji Validitas Instrumen Variabel.....	26
4.5. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel.....	27
4.6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	28
4.7. Coefficients.....	29
4.8. Hasil Pengujian Model Regresi Linear Berganda Secara Parsial.....	30
4.9. Hasil Pengujian Model Regresi Linear Berganda Secara Signifikan.....	32
4.10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	32

GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Berpikir.....	12
4.1. Grafik Scatterplot.....	30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.

Suatu organisasi baik organisasi pemerintah, organisasi perusahaan maupun organisasi lembaga-lembaga lainnya, sumber daya manusia adalah sangat penting didalam menjalankan aktivitas atau kegiatan sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia bergerak dan maju serta berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Sehat tidaknya suatu organisasi tergantung juga kepada sumber daya manusianya. Oleh karena itu maka perencanaan sumber daya manusia sangatlah penting untuk menyesuaikan antara kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan hal yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Peningkatan produktivitas kerja tercermin dari pekerjaan yang dihasilkan atau kinerja yang merupakan hasil dari sumber daya manusia yang berkualitas. "Selain itu dapat dikatakan bahwa kinerja sebagai suatu hasil atau output dari suatu proses pelaksanaan tugas akan berpengaruh terhadap produktivitas/kerja. Semakin baik kinerja seorang pegawai, berarti pegawai tersebut juga semakin produktif, atau produktivitas kerjanya semakin meningkat" (Sedarmayanti, 2011:198). Untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat terwujud dengan motivasi dan disiplin para pegawainya. Pada umumnya kinerja pegawai sangat erat sekali hubungannya dengan motivasi dan disiplin kerja, maka permasalahan mendasar adalah bagaimana meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai. Unsur motivasi dan disiplin kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya efektivitas dan efisiensi didalam menjalankan kegiatan suatu organisasi.

Menurut Ernest J. McCormick (Mangkunegara, 2013:94), mengemukakan motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja). "Oleh karena itu, dapat juga dikatakan bahwa motivasi berarti membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak, atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau tujuan (Sobur, 2016:233).

Disamping motivasi, keterkaitan yang sangat erat dengan sumber daya manusia yaitu tentang kedisiplinan. "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku" (Hasibuan, 2013:193). Kedisiplinan berlaku atau ditetapkan pada semua sektor kehidupan baik pribadi, organisasi berskala kecil maupun besar. Jadi dengan demikian dalam penetapan disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran dan penyesuaian diri secara sukarela bukan atas dasar paksaan. Menurut Hasibuan (2013:193), "kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan". Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor:30 Tahun 1980 telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap Pegawai Negeri. Pengawasan melekat kepada Pegawai

Negeri Sipil yang dilakukan oleh Kepala Satuan Kerja dimaksudkan sebagai upaya untuk Penegakan Disiplin pegawai. Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa jika suatu organisasi menginginkan peningkatan kinerja maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan penegakan disiplin kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2013:67) "Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung sebagai instansi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung yang dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung nomor 44 tahun 2016, harus selalu meningkatkan kinerja secara efisien dan efektif.

1.2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:” Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung”

1.3. Tujuan Penelitian.

Untuk mengetahui Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung”

1.4. Manfaat Penelitian.

Memberikan bahan masukan atau dan sumbangan pemikiran kepada Kepala Satuan Kerja dalam menentukan kebijaksanaan yang diambil berhubungan dengan

peningkatan kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka.

2.1.1. Penelitian Terdahulu.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Independen	Hasil Penelitian
Marpaung,I.M. Hamid,D dan Iqbal,M	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)	Motivasi dan Disiplin Kerja	Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata responden menyatakan variabel Motivasi, variabel Disiplin Kerja, dan variabel Kinerja Karyawan dengan jawaban setuju. Dengan hasil jawaban responden yang menjawab setuju maka hasil berada pada daerah positif (kuat) karena pada interval > 3-4 berarti bahwa terdapat penilaian cukup baik terhadap pemberian motivasi dan pelaksanaan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.
Shaylendra.K.L.Djudi,M dan Nurtjahjono,G.E.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi dan Disiplin Kerja	Hasil analisis regresi linier berganda secara simultan variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja

	(Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank daerah Lamongan.		(X ₂) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil dari pengujian t-test di peroleh bahwa kedua variabel bebas yaitu Motivasi (X ₁) dan Disiplin Kerja (X ₂) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Rozalia,N.A, Utami, H.N dan Ruhana,I	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)	Motivasi dan Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan t hitung > t tabel, maka pengaruh Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. 2. Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan t hitung > t tabel, maka pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah signifikan pada alpha 5 %. 3. Berdasarkan hasil analisis regresi

			<p>berganda diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
<p>Sutrisno, Fathoni,A dan Minarsih,M.M.</p>	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Pamong Praja Kota Semarang.</p>	<p>Motivasi dan Disiplin Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai. 2. Disiplin Kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja berdasarkan persepsi pegawai. 3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

2.1.2. Motivasi.

Suatu organisasi yang didirikan pada dasarnya mempunyai tujuan dan dengan tujuan tersebut pemimpin sebuah organisasi akan menjalankan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi akan diberdayakan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan masing-masing individu pegawai dan saling bersinergi dalam melaksanakan tugas organisasi.

Setiap manusia dalam menjalankan suatu kegiatan atau melakukan perbuatan pada dasarnya didorong oleh suatu motivasi tertentu. Demikian halnya seorang pegawai atau karyawan yang bekerja di perusahaan maupun di organisasi pemerintahan. Dengan demikian motivasi merupakan hal yang penting bagi setiap organisasi karena setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu dimulai dengan motivasi. Oleh karena itu betapa sangat pentingnya motivasi bagi setiap organisasi sebagaimana yang disampaikan oleh Mathis & Jackson (Bangun, 2012:312) bahwa "motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan". Demikian halnya yang dikemukakan Sumanto (Khairani, 2013:130), secara umum mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan". Sedangkan Kartono (2010:19-20) mengemukakan: "Motivasi (dari kata lain motives) ialah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia. Motivasi bekerja itu tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materiil saja (misalnya berbentuk uang), akan tetapi bisa juga berwujud respek/penghargaan dari lingkungan, prestise dan status sosial, yang semuanya merupakan bentuk ganjaran sosial yang imateriil sifatnya ". Robbins & Judge (2017:127) mendefinisikan

motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu : (Khairani, 2013:131-133)

- a) Faktor Internal; faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:
1. Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak;
 2. Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi;
 3. Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi obyektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subyektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
 4. Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
 5. Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

b) Faktor Eksternal; faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:

1. Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan obyek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh obyek pekerjaan dimaksud;
2. Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat di mana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
3. Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya;
4. Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari obyek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu obyek ke obyek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Menurut Hasibuan (2016:98-99) asas-asas motivasi mencakup hal-hal sebagai berikut :

- 1) Asas Mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Asas Komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
- 3) Asas Pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- 4) Asas Wewenang yang Didelegasikan, artinya memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- 5) Asas Adil dan Layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas "keadilan dan kelayakan" terhadap semua karyawan.
- 6) Asas Perhatian Timbal Balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.1.3. Disiplin.

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku yaitu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan, kelompok, atau masyarakat yang berupa ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Oleh karena itu maka disiplin kerja menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan bagi peningkatan produktivitas dan kinerja para pegawai. Menurut Nitisemito (Darmawan, 2013:41), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar (Prawirosentono & Primasari, 2015:29). Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Suyadi Prawirosentono (1999) kedisiplinan seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran.
2. Kepatuhan.
3. Pelaksanaan Tugas.
4. Sanksi.
5. Wewenang dan Tanggung Jawab.

2.1.4. Kinerja.

Suatu organisasi yang didirikan pada dasarnya mempunyai tujuan dan dengan tujuan tersebut pemimpin sebuah organisasi akan menjalankan organisasinya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi akan diberdayakan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan masing-masing individu/pegawai, sehingga akan mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja sangat berkaitan sekali dengan pekerjaan yang dicapai seseorang dengan persyaratan-persyaratan tertentu. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual*

Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Menurut Prawirosentono & Primasari (2015:2), arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

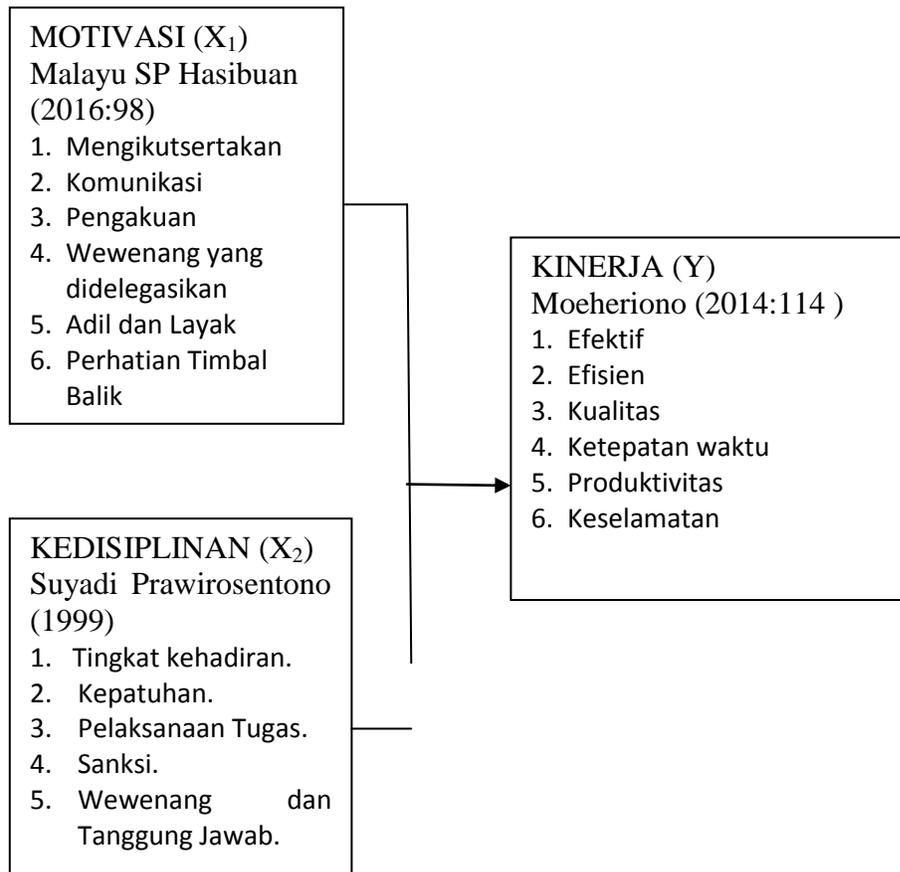
Menurut Moeheriono (2014:96), definisi kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam 6 (enam) kategori yaitu: (Moeheriono, 2014:114)

- 1) Efektif.
- 2) Efisien.
- 3) Kualitas.
- 4) Ketepatan Waktu.
- 5) Produktivitas.
- 6) Keselamatan.

2.2. Kerangka Berpikir .

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut diatas dapat dibuat kerangka berpikir sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.



2.3. Hipotesis.

- a. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.
- b. Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.
- c. Motivasi dan Disiplin secara serentak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu mempelajari berbagai buku-buku, literatur, karangan ilmiah, serta sumber lain yang berhubungan dengan penelitian.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan terjun langsung ke objek penelitian atau sasaran penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.

3.2. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel.

3.2.1. Variabel Penelitian.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

- a) Variabel Independen/Variabel Bebas (*Independent Variable*) (Supriyanto, 2009), merupakan variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Serta sering dilambangkan dengan Variabel X . Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).
- b) Variabel Dependen/Variabel Terikat (*Dependent Variable*)(Supriyanto, 2009), merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat , karena adanya variabel independen (bebas), atau disebut variabel terikat yang dilambangkan dengan Variabel Y. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : Kinerja (Y).

3.2.2. Operasional Variabel.

Menurut Supriyanto (2009:88), secara operasional variabel penelitian adalah konsep yang menunjukkan sifat-sifat, atribut-atribut dan aspek-aspek yang mempunyai variasi nilai/memiliki lebih dari satu nilai yang saling berkaitan satu dengan yang lain serta berfungsi sebagai pembeda. Dari berbagai indikator dan variasi nilai dari konsep itu melalui obyek penelitian yang ditetapkan untuk dipelajari dan untuk ditarik kesimpulan yang berarti.

3.2.2.1. Variabel Independen.

a) Motivasi.

Azas-azas Motivasi (X_1) dalam penelitian ini yaitu : (Hasibuan 2016:98)

1. Mengikutsertakan
2. Komunikasi
3. Pengakuan
4. Wewenang Yang Didelegasikan
5. Adil dan Layak
6. Perhatian Timbal Balik

b) Kedisiplinan.

Indikator-indikator Kedisiplinan (X_2) dalam penelitian ini yaitu : (Suyadi Prawirosentono, 1999)

1. Tingkat kehadiran.
2. Kepatuhan.
3. Pelaksanaan Tugas.
4. Sanksi.
5. Wewenang dan Tanggung Jawab.

3.2.2.2. Variabel Dependen.

3.2.2.2.1. Kinerja.

Indikator kinerja (Y) dalam penelitian ini yaitu: (Moeheriono, 2014:114)

1. Efektif.
2. Efisien.
3. Kualitas.
4. Ketepatan Waktu.
5. Produktivitas.
6. Keselamatan.

Tabel 3.2. Operasional Variabel.

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Motivasi (X_1)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2016:95)	a. Mengikutsertakan b. Komunikasi c. Pengakuan d. Wewenang yang Didelegasikan e. Adil dan Layak f. Perhatian Timbal Balik (Hasibuan 2016:98)
2	Disiplin (X_2)	Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono dan Primasari, 2015:28)	1. Tingkat kehadiran. 2. Kepatuhan. 3. Pelaksanaan Tugas. 4. Sanksi. 5. Wewenang dan Tanggung Jawab. (Prawirosentono, 1999)
3	Kinerja (Y)	Pengertian atau definisi kinerja (performance)	Kinerja (Y) 1. Efektif

		<p>adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Moehariono, 2014:96-97).</p>	<p>2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan (Moehariono, 2014:114)</p>
--	--	--	---

3.3. Populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 39 orang yang bekerja pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung. Menurut Supriyanto (2009:123), jika populasi kurang dari 100 orang, sebaiknya diambil semua/seluruhnya. Jadi langsung dilakukan penelitian populasi atau sensus. Dari daftar pertanyaan/kuesioner yang disebarakan terkumpul kembali dan layak diolah sebesar 34 orang responden.

3.4. Metode Pengumpulan Data.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara:

a. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap pegawai Kantor Dinas Pengendalian dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.

b. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pencatatan dari dokumen Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga berencana Kota Bandar Lampung.

c. Kuisisioner.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisisioner dan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan menggunakan skala Likert. Pengisian kuisisioner yaitu tentang tanggapan peranan motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung. Untuk kuisisioner menggunakan skala Likert pertanyaan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden.

Skala Likert menggunakan nilai/skor 5 (lima) angka penelitian yaitu:

- a. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai = 1
- b. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai = 2
- c. Untuk jawaban Netral (N) diberi nilai = 3
- d. Untuk jawaban Setuju (S) diberi nilai = 4
- e. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai = 5

d. Wawancara.

Yaitu pengumpulan data dengan cara wawancara dengan pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung.

3.5. Analisis Data.

3.5.1. Analisis Data Kualitatif.

Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk bukan bilangan, atau dengan kata lain data kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk kata-kata yang mengandung makna atau berbentuk kategori (Noor, 2014:13). Dengan demikian analisis data kualitatif merupakan

analisis yang dinyatakan dalam bentuk bukan bilangan atau yang disajikan dalam bentuk kalimat.

3.5.2. Analisis Data Kuantitatif.

Data kuantitatif adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka (Noor, 2014:14). Analisis data kuantitatif merupakan analisis yang digunakan untuk data yang berbentuk angka dan dapat di hitung. Tujuan analisis data kuantitatif adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara kuantitatif.

3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52 dan Sunyoto, 2011:72).

3.6.2. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 (Nunnally 1994 dalam Ghozali, 2011:48).

3.7. Metode Analisis.

3.7.1. Pengujian Asumsi Klasik.

3.7.1.1. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2011:160).

3.7.1.2. Uji Multikolonieritas.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011:105).

3.7.1.3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

3.7.2. Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi berganda, berfungsi untuk mencari besarnya pengaruh dan menguji hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y) (Supriyanto, 2009).

Dengan rumus : $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots$ et

Dimana:

Y : Kinerja

a : Konstanta

b_1 dan b_2 : Koefisien Regresi

X_1 : Motivasi

X_2 : Disiplin Kerja

et : error of term

3.7.3. Pengujian Hipotesis.

3.7.3.1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).

Yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan adalah apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak H_a diterima, jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel X_1 dan X_2 (motivasi dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) secara terpisah atau parsial.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2009) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a) Apabila angka probabilitas signifikansi $>$ 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Apabila angka probabilitas signifikansi $<$ 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7.3.2. Uji Signifikansi Kesesuaian Model (Uji F).

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja (Y). Kriteria yang digunakan adalah apabila F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak H_a diterima, jika F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi (Ghozali, 2009) , yaitu:

- a) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7.3.3. Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2011:97). Koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel dependen/variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel independen/variabel bebas (X).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Kuisisioner ini terdiri dari berbagai pertanyaan dalam bentuk pernyataan. Variabel motivasi diukur dengan indikator mengikutsertakan dijelaskan MOT1-MOT2, komunikasi dijelaskan MOT3-MOT4, pengakuan dijelaskan MOT5-MOT6, wewenang yang didelegasikan dijelaskan MOT7-MOT8, adil dan layak dijelaskan MOT9-MOT10, dan perhatian timbal balik dijelaskan MOT11-MOT12. Variabel disiplin diukur dengan indikator tingkat kehadiran dijelaskan DIS1-DIS3, kepatuhan dijelaskan DIS4-DIS5, pelaksanaan tugas dijelaskan DIS6-DIS7, sanksi dijelaskan DIS8-DIS9, serta wewenang dan tanggungjawab dijelaskan DIS10-DIS12. Variabel kinerja pegawai diukur dengan indikator efektif dijelaskan KIN1, efisien dijelaskan KIN2, kualitas dijelaskan KIN3, ketepatan waktu dijelaskan KIN4-KIN6, produktivitas dijelaskan KIN7-KIN8, dan keselamatan dijelaskan KIN9-KIN10. Hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden atas kuesioner tersebut tersaji dalam Tabel 4.

Tabel 4.1. Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi.

Variabel	Indikator	Item	Min	Max	Mean
Motivasi	Mengikutsertakan	MOT1	2	5	3.91
		MOT2	2	5	3.74
	Komunikasi	MOT3	2	5	3.88
		MOT4	2	5	3.68
	Pengakuan	MOT5	2	5	3.76
		MOT6	3	5	3.94
	Wewenang yang didelegasikan	MOT7	3	5	4.06
		MOT8	2	5	3.82
	Adil dan Layak	MOT9	2	5	3.91
		MOT10	2	5	3.97
	Perhatian Timbal Balik	MOT11	3	5	4.03
		MOT12	2	5	3.88

Sumber : Data Diolah, 2017

Tanggapan responden tentang variabel Motivasi dalam indikator wewenang yang didelegasikan seperti terlihat pada tabel 4.1 mempunyai rata-rata skor tertinggi sebesar 4.06 sementara dalam indikator komunikasi terendah yaitu sebesar 3.68. Hasil ini memberikan makna bahwa komunikasi antar pegawai dan pimpinan lebih ditingkatkan, sehingga inspirasi dan kreativitas mereka dapat berkembang secara optimal.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam indikator wewenang yang didelegasikan (MOT7) lebih penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan indikator lain.

Tabel 4.2. Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin.

Variabel	Indikator	Item	Min	Max	Mean
Disiplin	Tingkat kehadiran	DIS1	2	5	3.53
		DIS2	3	5	3.85
		DIS3	3	5	4.00
	Kepatuhan	DIS4	2	5	4.15
		DIS5	2	5	3.71
	Pelaksanaan tugas	DIS6	2	5	3.53
		DIS7	3	5	3.71
	Sanksi	DIS8	2	5	3.85
		DIS9	2	5	3.47
	Wewenang dan tanggungjawab	DIS10	2	5	3.91
		DIS11	3	5	4.12
		DIS12	2	5	3.74

Sumber : Data Diolah, 2017

Tanggapan responden tentang variabel Disiplin dalam indikator kepatuhan seperti terlihat pada tabel 4.2 mempunyai rata-rata skor tertinggi sebesar 4.15 sementara dalam indikator sanksi terendah yaitu sebesar 3.47. Hasil ini memberikan makna bahwa pemberian sanksi harus diterapkan lebih tegas dalam mengoptimalkan disiplin pegawai.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam indikator kepatuhan (DIS4) lebih penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan indikator lain.

Tabel 4.3. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai.

Variabel	Indikator	Item	Min	Max	Mean
Kinerja Pegawai	Efektif	KIN1	3	5	4.29
	Efisien	KIN2	2	5	4.21
	Kualitas	KIN3	3	5	4.15
	Ketepatan Waktu	KIN4	2	5	4.09
		KIN5	2	5	4.26
		KIN6	2	5	3.94
	Produktivitas	KIN7	3	5	4.06
		KIN8	3	5	3.88
	Keselamatan	KIN9	3	5	4.18
		KIN10	3	5	4.12

Sumber : Data Diolah, 2017

Tanggapan responden tentang variabel Kinerja Pegawai dalam indikator efektif seperti terlihat pada tabel 4.3 mempunyai rata-rata skor tertinggi sebesar 4.29 sementara dalam indikator produktivitas terendah yaitu sebesar 3.88. Hasil ini memberikan makna bahwa produktivitas pegawai lebih dioptimalkan dengan memberikan motivasi tinggi serta sanksi tegas setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator efektif (KIN1) lebih penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan indikator lain.

4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas.

4.1.2.1. Uji Validitas.

Uji validitas ditujukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan benar-benar tepat untuk mengukur objek (instrumen penelitian) yang diukur. Valid tidaknya suatu instrumen

variabel penelitian dapat dilihat dari output *product moment korelation* ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) pada uraian Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4. Uji Validitas Instrumen Variabel.

Variabel	Indikator	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Kesimpulan
Motivasi	Mengikutsertakan	MOT1	0.939	0.424	Valid
		MOT2	0.945		Valid
	Komunikasi	MOT3	0.867		Valid
		MOT4	0.889		Valid
	Pengakuan	MOT5	0.889		Valid
		MOT6	0.887		Valid
	Wewenang yang didelegasikan	MOT7	0.854		Valid
		MOT8	0.898		Valid
	Adil dan Layak	MOT9	0.903		Valid
		MOT10	0.886		Valid
	Perhatian Timbal Balik	MOT11	0.758		Valid
		MOT12	0.887		Valid
Disiplin	Tingkat kehadiran	DIS1	0.699	0.424	Valid
		DIS2	0.816		Valid
		DIS3	0.761		Valid
	Kepatuhan	DIS4	0.880		Valid
		DIS5	0.908		Valid
	Pelaksanaan tugas	DIS6	0.876		Valid
		DIS7	0.879		Valid
	Sanksi	DIS8	0.809		Valid

		DIS9	0.835		Valid
	Wewenang dan tanggungjawab	DIS10	0.792		Valid
		DIS11	0.794		Valid
		DIS12	0.611		Valid
Kinerja Pegawai	Efektif	KIN1	1.000	0.424	Valid
	Efisien	KIN2	1.000		Valid
	Kualitas	KIN3	1.000		Valid
	Ketepatan Waktu	KIN4	0.843		Valid
		KIN5	0.644		Valid
		KIN6	0.570		Valid
	Produktivitas	KIN7	0.891		Valid
		KIN8	0.910		Valid
	Keselamatan	KIN9	0.436		Valid
		KIN10	0.488		Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian instrumen variabel (tabel. 4.4) disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki skor *product moment* lebih besar dari 0.4238 dengan taraf signifikansi 0.01. Dengan demikian, secara keseluruhan butir dalam instrumen penelitian dikatakan valid.

4.1.2.2. Uji Reliabilitas.

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur. Dengan kata lain, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Untuk menguji tingkat reliabilitas, nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0.70. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel.

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Motivasi	0.896	Reliabel
Disiplin	0.835	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.872	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa *Alpha Cronbach* seluruh instrumen variabel lebih besar daripada 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

4.2. Analisis Data.

4.2.1. Pengujian Asumsi Klasik.

4.2.1.1. Uji Normalitas

Model regresi linear yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Secara multivariat pengujian normalitas data dilakukan terhadap nilai residualnya. Data yang berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi di atas 0.05. Pengujian normalitas yang kedua sebagai berikut.

Tabel 4.6. **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69599961
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.661
Asymp. Sig. (2-tailed)		.775

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan adanya distribusi data yang normal. Hal ini ditunjukkan dengan uji Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan hasil yang memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.775 yang berada di atas 0.05.

4.2.1.2. Uji Multikolinieritas.

Model regresi linear yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Toleransi mengukur variabilitas bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Model regresi linear yang bebas multikolinieritas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0.10. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.7. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.644	3.820		1.216	.233		
	MOTIVASI	.269	.106	.333	2.533	.017	.467	2.139
	DISIPLIN	.527	.117	.593	4.511	.000	.467	2.139

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

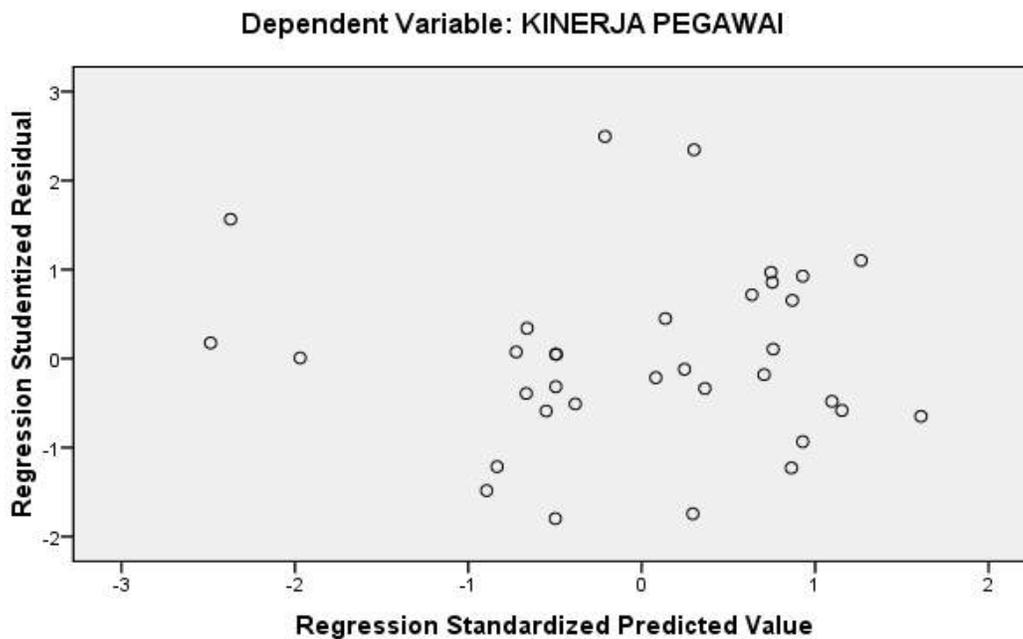
Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF yang berada jauh di bawah angka 10 dan nilai nilai toleransi lebih dari 0.10 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan tidak mengandung masalah multikolinieritas. Maka model regresi linear yang ada layak untuk dipakai dalam memprediksi (Y).

4.2.1.3. Uji Heteroskedastisitas.

Model regresi linear yang baik tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pengujian ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan cara melihat grafik plot nilai

prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residunya (SRESID). Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1. Grafik Scatterplot.



Dari grafik scatterplot di atas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi linear layak dipakai untuk memprediksi Y.

4.2.2. Model Regresi Linear Berganda.

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan model regresi linear berganda. Perhitungan model regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan software program komputer SPSS for Windows versi 17 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Model Regresi Linear Berganda Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.644	3.820		1.216	.233
	MOTIVASI	.269	.106	.333	2.533	.017
	DISIPLIN	.527	.117	.593	4.511	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 4.644 + 0.269 X_1 + 0.527 X_2$$

Hasil persamaan model regresi linear berganda di atas, secara keseluruhan variabel independen (motivasi dan disiplin) terhadap dependen (kinerja pegawai) menunjukkan arah hubungan yang positif. Arah hubungan yang positif dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) diperoleh sebesar 0.269 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- b. Koefisien regresi variabel disiplin (X_2) diperoleh sebesar 0.527 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan variabel disiplin (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.2.3. Pengujian Hipotesis.

4.2.3.1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t).

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil perhitungan model regresi linear berganda (tabel 4.8) diperoleh nilai uji t statistik sebesar 2.533 ($2.533 > 1.690$) arah koefisien regresi positif dengan tingkat signifikansi sebesar

0.017. Artinya bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis dapat diterima atau dengan kata lain hipotesis 1 diterima.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil perhitungan model regresi linier berganda (tabel 4.8) diperoleh nilai uji t statistik sebesar 4.511 ($4.511 > 1.690$) arah koefisien regresi positif dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Artinya bahwa variabel disiplin (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis dapat diterima atau dengan kata lain hipotesis 2 diterima.

4.2.3.2. Uji Signifikansi Kesesuaian Model (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau dependen. Hasil pengujian secara signifikan dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Model Regresi Linear Berganda Secara Signifikan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719.084	2	359.542	46.468	.000 ^a
	Residual	239.858	31	7.737		
	Total	958.941	33			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh nilai F statistik sebesar 46.468 ($46.468 > 4.13$) dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi pengujian tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Dengan demikian variabel motivasi dan disiplin yang dimasukkan dalam model regresi berganda linear mempunyai pengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3.3. Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Model Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.734	2.782

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.750. Hal ini mengandung pengertian bahwa 75 persen variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel motivasi dan disiplin, sedangkan sisanya sebesar 25 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan.

Berdasarkan analisa data secara kualitatif maupun kuantitatif dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Tanggapan responden tentang variabel Motivasi dalam indikator Wewenang Yang Didelegasikan mempunyai rata-rata skor tertinggi sebesar 4.06 dan dalam indikator Komunikasi terendah yaitu sebesar 3.68. Dapat disimpulkan bahwa dalam indikator Wewenang Yang Didelegasikan lebih penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan indikator lain.
2. Tanggapan responden tentang variabel Disiplin dalam indikator Kepatuhan mempunyai rata-rata skor tertinggi sebesar 4.15 dan dalam indikator Sanksi terendah yaitu sebesar 3.47. Dapat disimpulkan bahwa dalam dimensi indikator Kepatuhan lebih penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan indikator lain.
3. Tanggapan responden tentang variabel Kinerja Pegawai dalam indikator efektif mempunyai rata-rata skor tertinggi sebesar 4.29 dan dalam indikator produktivitas terendah yaitu sebesar 3.88. Dapat disimpulkan bahwa indikator efektif lebih penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan indikator lain.
4. Hasil persamaan model regresi linear berganda $Y = 4.644 + 0.269 X_1 + 0.527 X_2$, secara keseluruhan variabel independen (motivasi dan disiplin) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) menunjukkan arah hubungan yang positif. Arah hubungan yang positif dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) diperoleh sebesar 0.269 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
 - b. Koefisien regresi variabel disiplin (X_2) diperoleh sebesar 0.527 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan variabel disiplin (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
5. Berdasarkan Uji statistik t sebagai berikut :
- a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.
Diperoleh nilai uji t statistik sebesar 2.533 ($2.533 > 1.690$) arah koefisien regresi positif dengan tingkat signifikansi sebesar 0.017. Artinya bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis dapat diterima atau dengan kata lain hipotesis 1 diterima.
 - b. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.
Diperoleh nilai uji t statistik sebesar 4.511 ($4.511 > 1.690$) arah koefisien regresi positif dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Artinya bahwa variabel disiplin (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis dapat diterima atau dengan kata lain hipotesis 2 diterima.
6. Diperoleh nilai F statistik sebesar 46.468 ($46.468 > 4.13$) dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi pengujian tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Dengan demikian variabel motivasi dan disiplin yang dimasukkan dalam model regresi berganda linear mempunyai pengaruh bersama-sama (serentak) secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.750. Hal ini mengandung pengertian bahwa 75 % variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel motivasi dan disiplin, sedangkan sisanya sebesar 25 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian ini.

5.2.Rekomendasi.

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut diatas, direkomendasikan kepada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pentingnya memotivasi dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai, karena dengan memotivasi dan menerapkan disiplin yang tinggi, maka para pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, Didik. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5*. Semarang: BP UNDIP.
- , 2009. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khairani, Makmun. 2013. *Psikologi Umum*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Prawirosentono, Suyadi & Primasari, Dewi. 2015. *Kinerja & Motivasi Karyawan : Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan; Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Robbins, Stephen. P & Judge, Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sobur, Alex. 2016. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta:CAPS.

Supriyanto. 2009. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta:PT. Indeks.