

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPELITBANGDA)  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**KHOFIFAH HIJRIAH KAMAL  
E011181334**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2022**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

## **ABSTRAK**

**Khofifah Hijriah Kamal (E011181334). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022. XIX + 109 Halaman + 5 Gambar + 30 Tabel + 42 Daftar Pustaka + Lampiran + Dibimbing Oleh Hasniati dan Nelman.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian adalah pegawai kantor Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 74 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder merupakan data pendukung yang didapatkan dari lokus penelitian seperti data pegawai sampai profil instansi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan program SPSS 26 for windows, analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan nilai koefisien motivasi beta unstandardized sebesar 0,110 dan nilai koefisien disiplin kerja beta unstandardized sebesar 0,358 yang bernilai positif, hasil uji koefisien korelasi 0,323, uji koefisien determinasi diperoleh 0,275 atau sama dengan 27,5% sedangkan sisanya sebesar 72,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

## **ABSTRACT**

***Khofifah Hijriah Kamal (E011181334). The Effect Of Motivation and Work Discipline on Employee Perormance In The Office Regional Development Planning, Research and Development Agency In The Province Of South Sulawesi 2022. XIX + 109 Pages + 5 Images + 30 Tables + 42 Bibliography + Attachment + Guided By Hasniati and Nelman.***

*This study aims to determine how influence motivation and work discipline have on employee performance at the Development Planning, Research and Development Agency of South Sulawesi Province.*

*This research method uses quantitative research methods. The sample in this study were employees of the Bappelitbangda office of South Sulawesi Province, amounting to 74 people. Data was collected using a questionnaire that was distributed directly. The data used in this study is primary data and secondary data is supporting data obtained from the research locus such as employee data to agency profiles.*

*The results showed that motivation and work discipline had a positive and significant influence on employee performance by using the SPSS 26 for windows program, data analysis using multiple linear regression analysis with an unstandardized beta motivation coefficient value of 0.110 and an unstandardized beta work discipline coefficient value of 0.358 which is worth positive, the result of the correlation coefficient test is 0.323, the coefficient of determination test is 0.275 or equal to 27.5% while the remaining 72.5% is influenced by other unknown variables and were not included in this study.*

***Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance.***



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

### LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Khofifah Hijriah Kamal  
NIM : E011181334  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan". Adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 31 Juli 2022

Yang menyatakan,



Khofifah Hijriah Kamal



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Khofifah Hijriah Kamal  
NIM : E011181334  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan  
Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II dan dinyatakan layak untuk  
Ujian Skripsi. Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Hasanuddin.

Makassar, 31 Juli 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si.  
NIP.196801 011997 022001

Pembimbing II

Drs. Nelman, M.Si  
NIP.196107 171987 021001

Mengetahui

Ketua Departemen Ilmu Administrasi,

Dr. Nardin Nara, M.Si  
NIP. 19630903 198903 1 002



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Khofifah Hijriah Kamal  
NIM : E011181334  
Program Studi : Administrasi Publik  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan,  
Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi  
Sulawesi Selatan

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Penguji Skripsi Program Sarjana,  
Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas  
Hasanuddin.

Makassar, 31 Juli 2022

**Dewan Penguji Skripsi**

Ketua Sidang : Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si. (.....)  
Sekretaris Sidang : Drs. Nelman, M.Si. (.....)  
Anggota : 1. Dr. Badu Ahmad, M.Si. (.....)  
2. Irma Ariyanti, S.Sos., M.Si. (.....)

## KATA PENGANTAR



### **Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT karena berkat limpahan rahmat, berkah dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan)”** sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana S1 jurusan Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Tak lupa pula Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi panutan bagi seluruh umat di seluruh dunia. Penulis menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini mengalami banyak kendala, namun berkat rahmat dari Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi dapat diselesaikan. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada orang tua, **Kamaluddin, S.Sos** dan **Sarinah, S.Kep.Ns**, terima kasih atas do'a yang tiada hentinya, kasih sayang, pengorbanan, perjuangan dan dukungan yang terus diberikan kepada penulis, yang telah banyak membantu dan mendukung baik secara moril dan materil serta motivasi dan doa yang selama ini mereka panjatkan kepada Allah SWT untuk penulis. Terima kasih atas pengorbanan disetiap tetes keringat, air mata dan kasih

sayangnya yang senantiasa diberikan kepada penulis dari kecil hingga sekarang sehingga penulis dapat berada pada titik ini, i love you both. Serta terima kasih kepada kakak-kakak tercinta **Agil Soetyawan Kamal, Dewi Suswati Kamal, dan M. Agun Gunawan Kamal** yang saya sayangi dan cintai. Semoga Bapak, Ibu, dan ketiga saudara penulis dirahmati oleh Allah SWT, aamiin.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini juga tidak akan berhasil tanpa bantuan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendorong skripsi ini sehingga dapat terselesaikan. Dengan ketulusan hati yang paling dalam, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc.** selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para Wakil Rektor Universitas Hasanuddin dan staf
2. **Dr. Phil. Sukri, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
3. **Dr. Nurdin Nara, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
4. **Dr. Muh.Tang Abdullah, S. Sos, M.AP** selaku sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
5. **Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si** selaku dosen penasehat akademik sekaligus pembimbing I dan **Drs. Nelman, M.Si** selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan serta meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan, membimbing, dan menyempurnakan skripsi ini.



6. **Dr. Badu Ahmad, M.Si** dan **Irma Ariyanti, S.Sos., M.Si** selaku dewan penguji dalam ujian skripsi ini. Terima kasih atas kritik, saran, dan masukannya yang sangat membangun dalam menyempurnakan skripsi ini.
7. Seluruh **dosen Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin**. Terima kasih atas bimbingan, didikan, arahan, dan motivasi yang diberikan selama perkuliahan, semoga penulis dapat memanfaatkan sebaik mungkin.
8. Seluruh staf Departemen Ilmu Administrasi (**Ibu Rosmina, Ibu Darma, Pak Lili, Ibu Cia**) dan staf di Lingkup FISIP UNHAS tanpa terkecuali. Terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.
9. Terima kasih kepada Seluruh **Pegawai Bappelibangda Provinsi Sulawesi Selatan** Terkhusus **Ibu Isma** dan **Pak Achmad** atas bantuannya kepada penulis selama melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Terima kasih kepada keluarga besar **HUMANIS FISIP UNHAS** yang telah memberikan wadah bagi penulis dalam berorganisasi dan terima kasih atas bantuannya selama ini.
11. Terima kasih kepada teman seperjuangan **LENTERA 18** yang menjadi keluarga pertama di bangku perkuliahan ini. Terima kasih atas momen kebersamaan dan bantuan yang tak terhingga selama penulis menempuh status sebagai mahasiswa. Semoga apa yang di cita-citakan dapat terwujud.
12. Terima kasih kepada idolaku, seluruh anggota **NCT127** khususnya **Lee Taeyong** dan **Jeong Jaehyun** yang senantiasa memberikan energy positif

serta semangat dan inspirasi kepada penulis juga, dengan adanya konten menarik, lucu, dan absurd di social media sehingga penulis dapat sering tertawa dan terus bekerja keras dalam penulisan skripsi ini.

13. Terima kasih kepada **FILANOIS (Firah, Inayah, Lala, Andirah, Niza, Ihza dan Shiva)** yang telah menjadi teman serta sahabat pertama di Departemen Ilmu Administrasi Publik untuk semua canda tawa, kebersamaan, bantuan, asupan dan dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga kedepannya kita dapat sukses bersama.
14. Terima kasih kepada **Lala, Ihza, Soman, dan Kakak Fahmy** atas bantuan dan dukungannya dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Terima Kasih Kepada **Babunim (Afni, Soman, dan Uswa)** yang telah menemani penulis dari masa SMP-SMA sampai sekarang yang masih kuat menjadi teman, sahabat, keluarga yang selalu ada di setiap suka maupun duka tanpa kalian, saya bisa apa? I'm forever grateful to have you guys<3
16. Terima Kasih Kepada **Fordots (Afni, Nunu, dan Adel)** yang telah menjadi teman, sahabat dan keluarga sejak penulis mengenyam bangku SMP sampai sekarang, dimana penulis dapat menjadi dirinya sendiri dan tanpa kalian sadari walaupun kita jarang bertemu dan saling bertukar kabar karena kesibukan masing-masing tapi posisi kalian itu sama kaya Arifi, my inner junior high school best thing that ever happen to my life, best home, my safe place rasanya asam, manis, pait tapi bikin candu. Semoga kedepannya pertemanan kita dapat berlangsung lama sampai tua nanti.

17. Terima Kasih Kepada **Nisa, Tiara, Lela, Fiah, Risa, dan Firfaq** yang telah menemani penulis semenjak SMA sampai sekarang semoga pertemanan kita dapat berlangsung lama.
18. Terima kasih kepada keluarga besar **UKM BADMINTON UNHAS** yang telah menjadi rumah kedua bagi penulis sehingga selama di kampus diberikan ruang yang tidak hanya untuk berorganisasi tetapi juga dalam hal kekeluargaan dan kehangatan, terima kasih atas ilmu dan bantuannya selama ini.
19. Terima kasih kepada **KKN GEL. 106 PANAKKUKANG 3** atas kebersamaan dan keseruannya yang telah menghibur penulis singkat namun berarti. Khususnya kebersamaan bersama **Nada, Sari, Rahma, Dhaif, Alfir, dan Vany** yang tidak hanya sebatas menjadi teman kkn tetapi juga teman badut, surgakiii.
20. Kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu. Terima kasih semuanya.
21. Terakhir kepada diri sendiri, terima kasih telah kuat dan mampu bertahan sampai sejauh ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih untuk selalu berpikir positif dan mempercayai diri sendiri untuk tetap bertahan sehingga tidak menyerah dengan keadaan.

Tiada lain harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi yang membacanya untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Akhirnya kepada Allah SWT kita memohon taufik dan hidayahNya serta ganjaran berganda untuk kita sekalian. Aamiin

***Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.***

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR TABEL .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1    Latar Belakang .....	1
I.2    Rumusan Masalah .....	7
I.3    Tujuan Penelitian.....	8
I.4    Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
II.1    Motivasi.....	10
II.1.1    Pengertian Motivasi.....	10
II.1.2    Teori Motivasi.....	12
II.1.3    Jenis-Jenis Motivasi.....	19
II.1.4    Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
II.2    Disiplin Kerja.....	21

II.2.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	21
II.2.2	Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja .....	22
II.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	23
II.2.4	Indikator Disiplin Kerja .....	25
II.2.5	Pendekatan Disiplin Kerja.....	26
II.2.6	Tujuan Disiplin Kerja .....	27
II.3	Kinerja Pegawai.....	28
II.3.1	Pengertian Kinerja Pegawai .....	28
II.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	30
II.3.3	Indikator Kinerja Pegawai .....	31
II.4	Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai .....	32
II.4.1	Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai .....	33
II.4.2	Penelitian Terdahulu .....	35
II.5	Kerangka Pikir .....	36
II.6	Hipotesis .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>43</b>
III.1	Pendekatan Penelitian .....	43
III.2	Lokasi Penelitian .....	44
III.3	Populasi dan Sampel .....	44
III.3.1	Populasi.....	44
III.3.2	Sampel .....	44
III.4	Teknik Pengumpulan Data.....	46
III.5	Jenis dan Sumber Data.....	47

III.5.1	Jenis Data .....	47
III.6	Skala Pengukuran Variabel.....	48
III.7	Teknik Analisis Data.....	49
III.7.1	Analisis Deskriptif.....	49
III.7.2	Uji Instrumen .....	49
III.7.2.1	Uji Validitas .....	49
III.7.2.2	Uji Reliabilitas .....	49
III.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	50
III.7.3.1	Uji Normalitas.....	50
III.7.3.2	Uji Multikolinearitas .....	51
III.7.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	51
III.7.4	Model Analisis Data .....	52
III.7.4.1	Uji Statistik t (Uji Parsial) .....	53
III.7.4.2	Uji Statistik F (Uji Simultan) .....	53
III.7.4.3	Uji Koefisien Korelasi (r) .....	54
III.7.4.4	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	54
III.8	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		60
IV.1	Gambaran Umum Profil Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan.....	60
IV.1.1	Sejarah Singkat Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan .....	60
IV.1.2	Visi Dan Misi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan .....	63
IV.1.3	Susunan TUPOKSI dan Struktur Organisasi Bappelitbangda .....	64

IV.2	Analisis Deskriptif Responden .....	71
IV.2.1	Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
IV.2.2	Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Usia .....	72
IV.2.3	Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
IV.3	Analisis Deskriptif Variabel.....	75
IV.3.1	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi.....	75
IV.3.2	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja .....	79
IV.3.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai .....	83
IV.4	Hasil Uji Instrumen .....	86
IV.4.1	Hasil Uji Validitas .....	86
IV.4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	88
IV.5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	88
IV.5.1	Hasil Uji Normalitas.....	88
IV.5.2	Hasil Uji Multikolinieritas .....	90
IV.5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	91
IV.6	Analisis Data.....	94
IV.6.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	94
IV.6.2	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	96
IV.6.3	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	98
IV.6.4	Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) .....	100
IV.6.5	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	101
IV.7	Pembahasan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	101

IV.7.1	Motivasi .....	101
IV.7.2	Disiplin Kerja .....	103
IV.7.3	Kinerja Pegawai .....	105
BAB V PENUTUP .....		108
V.1	Kesimpulan .....	108
V.2	Saran .....	108
DAFTAR PUSTAKA .....		110
DAFTAR LAMPIRAN .....		112



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Piramida Hierarki Kebutuhan Maslow .....	13
Gambar II.2 Kerangka Pikir.....	41
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Bappelitbangda Provinsi Sul-Sel .....	66
Gambar IV.2 Normal P-Plot Uji Normalitas .....	89
Gambar IV.3 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	93

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Jumlah Populasi.....	44
Tabel III.2 Sampel.....	46
Tabel III.3 Tabel Skor dan Alternatif Jawaban .....	48
Tabel III.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	54
Tabel III.5 Operasional Variabel Penelitian .....	55
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	73
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
Tabel IV.4 Pernyataan Indikator Kebutuhan Berprestasi (Need For Achievement) ..	76
Tabel IV.5 Pernyataan Indikator Kebutuhan Berkuasa (Need For Power) .....	77
Tabel IV.6 Pernyataan Indikator Kebutuhan Afiliasi (Need For Affiliation) .....	78
Tabel IV.7 Pernyataan Indikator Kehadiran .....	79
Tabel IV.8 Pernyataan Indikator Tingkat Kewaspadaan .....	80
Tabel IV.9 Pernyataan Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja .....	81
Tabel IV.10 Pernyataan Indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja .....	81
Tabel IV.11 Pernyataan Indikator Etika Kerja .....	82
Tabel IV.12 Pernyataan Indikator Kualitas .....	83
Tabel IV.13 Pernyataan Indikator Kuantitas .....	84
Tabel IV.14 Pernyataan Indikator Pelaksanaan Tugas.....	85
Tabel IV.15 Pernyataan Indikator Tanggung Jawab .....	85
Tabel IV.16 Hasil Uji Validitas.....	87
Tabel IV.17 Hasil Uji Reliabilitas.....	88

Tabel IV.18 Hasil Uji Normalitas dengan pendekatan Kolmogorov Smirnov .....	90
Tabel IV.19 Hasil Uji Multikolinieritas .....	91
Tabel IV.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan pendekatan Uji Rank Sperman ..	93
Tabel IV.21 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	94
Tabel IV.22 Hasil Uji Parsial (t).....	97
Tabel IV.23 Hasil Uji Simultan (F).....	99
Tabel IV.24 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) .....	100
Tabel IV.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	101

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi pada umumnya membutuhkan sumber daya manusia yang dimana keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dapat dilihat dari bagaimana sumber daya manusia atau *human resource* di dalamnya. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai selalu berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi, karena dalam organisasi khususnya pada instansi pemerintah pegawai berperan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan dari organisasi. Sebab tujuan yang ada tidak akan mungkin tercapai tanpa adanya peran aktif dari pegawai karena akan selalu mengalami perubahan yang disebabkan oleh perkembangan globalisasi.

Pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan persaingan menjadi semakin besar dan semakin kompleks. Peran sumber daya manusia akan semakin besar dari yang sebelumnya, diperlukan kesiapan akan tuntutan perkembangan globalisasi yaitu tuntutan untuk dapat dengan cepat mengikuti atau beradaptasi dengan perubahan yang ada apabila tidak mengikuti perkembangan yang ada hanya akan menyaksikan perkembangan digitalisasi iptek. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

Pegawai tidak henti-hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada, ditambah upaya lain dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas kemampuan dan sekaligus mendukung produktivitas kerja. Peningkatan kualitas kemampuan profesional pegawai melalui program pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan perkembangan serta kemajuan ilmu dan teknologi dalam bentuk inovasi yang tidak dapat terlepas dari program perencanaan tenaga kerja, sehingga pegawai tidak lagi menjadi beban, tetapi merupakan aset yang mampu bekerja secara produktif.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi menurut Moehariono (2012:95). Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti prosedur kerja sesuai dengan standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan produktivitas yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan produktivitas yang rendah bagi instansi.

Instansi pemerintah dituntut untuk mampu membangun dan meningkatkan kinerja pegawai di dalam lingkungan kerjanya karena dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan pelayanan publik. Kinerja pegawai dapat menjadi tolak ukur dalam suatu organisasi, rendahnya kinerja akan berdampak

pada pandangan publik atau masyarakat dan organisasi lainnya. Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, untuk itu dibutuhkan kesadaran bersama untuk menjamin faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas kinerja pegawai yang apabila terpenuhi akan mempengaruhi kinerja.

Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintah tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologi, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih dipengaruhi oleh manusia atau pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Saat ini kualitas kinerja pegawai harus terus ditingkatkan kinerjanya agar mampu melayani masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan harapan dari masyarakat. Sehingga terciptanya penyelenggaraan pelayanan publik yang efektif dan efisien guna menciptakan citra birokrasi yang baik.

Birokrasi pemerintah saat ini harus memiliki prinsip dan budaya kerja yang produktif, efisien dan efektif, transparan dalam memberikan pelayanan publik. Dalam suatu instansi selalu dituntut untuk memiliki kualitas kinerja pegawai yang baik tanpa memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi hal tersebut. Agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, diperlukan perhatian dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan melihat motivasi semangat kerja pegawai dan penerapan disiplin kerja yang baik agar kinerja pegawai akan selalu konsisten.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang

sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan menurut Siagian (2002:89). Motivasi kerja yang tinggi belum secara maksimal ditunjukkan oleh pegawai karena masih kurangnya dorongan atau semangat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, mendapatkan pengakuan atas prestasi, memperoleh kemajuan dalam karier, dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam proses pengembangan diri.

Salah satu permasalahan yang ditemukan dalam setiap instansi pemerintah adalah motivasi kerja yang rendah, dapat dilihat dari perilaku pegawai seperti kurang memanfaatkan waktu kerja secara maksimal, suka menunda pelaksanaan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang sudah diberikan dan lebih buruknya membutuhkan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut serta tidak ada inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Dengan adanya motivasi di dalam diri seorang pegawai akan menunjukkan kemampuan yang dimiliki untuk menggerakkan perilakunya dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki guna mencapai tujuan dari organisasi. Apabila kebutuhan

akan hal ini terpenuhi yaitu dengan adanya semangat kerja maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sikap disiplin kerja tidak muncul dengan sendirinya pada pegawai tetapi dibentuk, menurut Cummings (1984:94) dalam membentuk sikap disiplin dapat dilakukan melalui dua cara yaitu dengan cara *preventive discipline* merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi, tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerja sedangkan cara *corrective discipline* merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pasal 86 yang mengatakan bahwa dalam menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas Pegawai Negara Sipil wajib mematuhi aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin, Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin, serta ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri



Sipil Pasal 1 yang berbunyi disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menghindari larangan dan mentaati kewajiban yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Peraturan disiplin pegawai negeri sipil yang dimaksud yaitu peraturan yang mengatur sanksi, larangan dan kewajiban. Apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh pegawai negeri sipil.

Pegawai negeri sipil biasanya di mata masyarakat yaitu sebagai aparat pemerintah memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah. Meskipun hal itu tidak berlaku pada semua oknum pegawai tetapi pada kenyatannya masalah disiplin kerja masih banyak ditemukan di sejumlah instansi pemerintah contohnya dapat dilihat dari penggunaan jam kerja pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi atau instansi. Kemudian adanya pegawai yang hanya datang untuk mengisi daftar hadir kemudian setelah itu bergegas untuk meninggalkan tempat kerjanya.

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan instansi pemerintah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Sebagai salah satu instansi pemerintah, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah memiliki visi dan misi dimana salah satunya adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk dapat mewujudkan hal itu Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah hendaknya perlu upaya

dan kesadaran bersama dalam meningkatkan kualitas pegawai, motivasi dan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia karena merupakan usaha pembinaan pegawai negeri sipil yang tidak mungkin terpisahkan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada studi pendahuluan tentang fenomena yang terjadi di lapangan, walaupun Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan tetapi masih ada pegawai yang melanggar aturan tersebut seperti masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, pegawai yang sering menumpuk pekerjaannya sehingga tidak ada efektifitas dalam pekerjaannya yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, pegawai yang sering tidak hadir seperti bolos kerja, serta pegawai yang berada diluar jam kerja pada saat jam kerja masih sedang berlangsung tanpa adanya izin dari pimpinan.

Adapun uraian dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”**.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka dalam penelitian ini diajukan permasalahan dalam bentuk pertanyaan yaitu :

1. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?

2. Seberapa Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?

### **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang di angkat dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis seberapa besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk menganalisis seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

### **I.4 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini, penulis berharap manfaat yang akan didapatkan dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran khususnya untuk pribadi penulis dan secara umum untuk masyarakat luas, dalam hal ini insan akademik dan pemangku kebijakan dalam pemerintahan daerah secara umum. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut :

**a. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna untuk menerapkan teori motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai khususnya pada Sumber Daya Manusia ke dalam praktek yang sesungguhnya.

**b. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran serta informasi kepada pihak yang terkait khususnya untuk Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Provinsi Sulawesi Selatan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **II.1 Motivasi**

##### **II.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah pengaruh yang muncul dari dalam diri seseorang yang mengarahkan tingkah lakunya untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai tujuannya. Motivasi dapat menjadi faktor pendorong dalam menciptakan semangat kerja untuk mencapai tujuan organisasi, karena pegawai yang memiliki motivasi akan lebih berusaha daripada mereka yang tidak termotivasi. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan kemampuan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya jika tidak memiliki motivasi untuk bekerja keras. Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai yang cakap, kompeten, dan terampil tetapi juga yang mau bekerja keras dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.

Menurut Hamzah (2013:3) istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Menurut Siagian (2012:138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau atau rela mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya

untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Sedangkan pendapat lain mengatakan motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus menerus dan adanya tujuan menurut Wibowo (2016:111).

Dengan demikian, motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari diri individu dan dari luar diri individu yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan instansi dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri pegawai yang matang, pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi kerja yang rendah menurut Agustini (2011:32).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang didasari dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

## II.1.2 Teori Motivasi

Teori motivasi dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu : teori hierarki kebutuhan, teori motivasi pemeliharaan, dan teori prestasi.

### 1. Teori Hierarki Kebutuhan *Maslow*

Maslow dalam Effendi (2014:175) mengatakan manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki. Usman (2013:281) dijelaskan bahwa menurut teori hierarki kebutuhan *Maslow*, terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah hingga yang paling tinggi. Urutan motivasi yang paling rendah sampai ke motivasi yang paling tinggi.

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:94) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa nyaman, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

- d. Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang Lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

**Gambar II.1 Piramida Hierarki Kebutuhan Maslow**



## 2. Teori Motivasi - Pemeliharaan dari *Herzberg*

Frederick Herzberg dalam Hasibuan (2014:228), menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. *Herzberg* menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan itu sendiri, yaitu :

- a. Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintance Factors*) adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin



memperoleh ketentraman. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi menurut Effendi (2014:175). Faktor-faktor pemeliharaan mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, dan meskipun faktor-faktor ini tidak memotivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja atau menurunkan produktivitas. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal :

1) Gaji (*Salaries*)

Menurut Mardi (2014:107) gaji adalah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan.

2) Kondisi Kerja (*Work Condition*)

Menurut Mangkunegara (2013:105) kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan dan pencapaian produktivitas kerja.

3) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company Policy and Administration*)

Menurut Siagian (2012:290) adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

4) Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

Menurut Siagian (2012:290) tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

5) Kualitas Supervisi (*Quality Supervisor*)

Menurut Siagian (2012:290) adalah tingkat kewajaran supervisor yang dirasakan oleh tenaga kerja.

b. Faktor Motivasi (*Motivation Factors*) adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik. Kepuasan kerja yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan satisfiers yang meliputi :

1) Prestasi (*Achievement*)

Menurut Hasibuan (2014:160) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Menurut Siagian (2012:290) adalah besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*)

Menurut Siagian (2012:290) adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Menurut Siagian (2012:290) adalah besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.

5) Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

Menurut Siagian (2012:290) pengembangan potensi individu adalah besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

### 3. Teori Kebutuhan untuk Prestasi *David McClelland*

Menurut David McClelland (1987:595-598) ada tiga hal yang melatarbelakangi motivasi seseorang, yaitu :

#### 1) Kebutuhan untuk Berprestasi (*Need for Achievement*)

Secara historis, motif yang paling sering diteliti yakni motif prestasi atau *n-ach*. Setelah dilakukan berbagai penelitian, motif ini mungkin lebih baik disebut sebagai motif efisiensi, karena merepresentasikan tujuan melakukan sesuatu dengan lebih baik. Melakukan sesuatu dengan lebih baik menyiratkan beberapa standar perbandingan baik internal maupun eksternal dan mungkin lebih baik dipahami sebagai efisiensi atau rasio input dan output. Melakukan dengan lebih baik atau meningkatkan berarti mendapatkan output yang sama untuk kerja yang lebih sedikit; mendapatkan output yang lebih besar untuk kerja yang sama; atau, yang terbaik, mendapatkan output yang lebih besar untuk kerja yang lebih sedikit. Jadi, orang-orang yang tinggi dalam *n-ach* utamanya tertarik pada situasi dimana ada beberapa kemungkinan untuk perbaikan semacam ini. Mereka tidak tertarik dan tidak bekerja lebih keras dalam situasi dimana tidak ada kemungkinan untuk perbaikan demikian saat pekerjaan sangatlah mudah atau sangat susah atau saat penghargaan eksternal seperti uang atau pengakuan disediakan. Untuk mengetahui apakah mereka melakukan sesuatu dengan lebih baik, mereka lebih menyukai

situasi dimana mereka memiliki tanggung jawab pribadi atas hasilnya dan yang memberi mereka umpan balik tentang seberapa baik mereka melakukannya. Ciri-ciri orang yang menunjukkan orientasi tinggi terhadap prestasi bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, sebab seseorang yang memiliki *n-ach* yang tinggi cenderung menyukai pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi, dan keinginan untuk menghadapi tantangan. Tentunya imbalan yang paling memuaskan bagi mereka adalah pengakuan dari lingkungannya.

## 2) Kebutuhan untuk Berkuasa (*Need for Power*)

Kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur, memimpin dan mempengaruhi orang lain. *N-pow* yang tinggi dikaitkan dengan berbagai aktivitas kompetitif dan memaksa serta dengan minat dalam mencapai dan mempertahankan prestasi serta reputasi. Dikendalikan oleh masyarakat sebab efeknya yang berpotensi mengganggu, untuk motif kekuasaan sangat bervariasi sesuai dengan norma-norma di masyarakat pada perilaku yang dapat diterima. Motif kekuasaan mengarah pada perilaku yang lebih kompetitif dan memaksa secara terbuka di antara pria daripada wanita, dan juga lebih sering mengumpulkan sumber daya sebagai sarana untuk memberikan pengaruh di antara wanita tradisional daripada di antara pria. Jika orang-orang berada pada (Tahap I), mereka cenderung lebih terlibat dalam membaca yang berorientasi pada kekuasaan; jika mereka berada pada tahap otonomi atau pengendalian diri (Tahap II), mereka cenderung

mengumpulkan banyak kemarahan; jika mereka berada pada tahap tegas (Tahap III), mereka mengekspresikan kemarahan mereka lebih terbuka dalam aktivitas yang memaksa dan kompetitif; dan jika mereka berada pada tahap mutualitas (Tahap IV), mereka cenderung berbagi lebih banyak informasi rahasia secara akrab dan mengambil posisi yang bertanggung jawab dalam organisasi sukarela. Kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan, berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. *N-pow* merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat seseorang, merangsang dan memotivasi gairah kerja serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja dengan giat.

### 3) Kebutuhan untuk Afiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Orang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya khususnya dalam lingkungan kerja. Kebutuhan yang kuat akan afiliasi akan melakukan apapun agar orang lain suka akan keputusan ataupun tindakan yang dilakukan. Motif afiliasi sangat penting bagi kesehatan

mental dan fisik serta rasa kesejahteraan, individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. Orang dengan *n-aff* yang tinggi ingin selalu membangun hubungan pertemanan dan persahabatan dengan orang lain, ingin disukai banyak orang sehingga populer diantara teman-temannya. Hal yang terpenting dari teori ini adalah bahwa motivasi adalah hasil bukan gabungan dari nilai dan harapan akan hasil, tanpa nilai dari sebuah tujuan maka tidak akan ada motivasi, walaupun ketika seseorang percaya bahwa dia bisa mengerjakan suatu tugas, begitupun sebaliknya, ketika nilainya tinggi, tapi tidak ada kepercayaan dari individu bahwa dia bisa menyelesaikan tugas tersebut, maka motivasinya akan berkurang.

### **II.1.3 Jenis-Jenis Motivasi**

Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis, menurut Hasibuan (2010:150) dapat bersifat negatif dan positif, yakni :

- 1) Motivasi positif maksudnya manajer atau atasan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima hal baik.
- 2) Motivasi negatif maksudnya manajer atau atasan memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif

semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum. Tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

#### **II.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi merupakan proses psikologi yang datang dari dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno (2011:116-120) dibagi menjadi 2 yaitu :

- a. Faktor Internal (Berasal dari dalam diri pegawai) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain :
  - 1) Keinginan untuk dapat hidup
  - 2) Keinginan untuk dapat memiliki
  - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - 5) Keinginan untuk berkuasa
- b. Faktor Eksternal (Berasal dari luar diri pegawai) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut antara lain :
  - 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
  - 2) Kompensasi yang memadai
  - 3) Supervisi yang baik
  - 4) Status dan tanggung jawab
  - 5) Peraturan yang fleksibel

## **II.2 Disiplin Kerja**

### **II.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan hal yang diperlukan dalam melaksanakan program-program kerja yang ada di dalam sebuah organisasi atau instansi, karena dengan disiplin kerja dapat mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah bagian dari sumber daya manusia karena disiplin yang baik dapat menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2013:291) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Fungsi terpenting dalam *Human Resource Management* ialah kedisiplinan, dikarenakan baik buruknya prestasi kerja yang dicapai didalam suatu organisasi, berhubungan dengan sistem disiplin kerja didalamnya menurut Hasibuan (2001:193).

Disiplin yang baik digunakan para manager 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 menurut Rivai (2008:444). Adapun Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010, Pasal 1 ayat 1, berbunyi "disiplin pegawai negeri sipil ialah suatu kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang



ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin”.

Jadi, dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk perilaku individu yang mengikuti segala aturan-aturan maupun kebijakan yang ada di dalam sebuah organisasi. Adapun aturan dan kebijakan yang dimaksud adalah disiplin terhadap kesadaran akan etika kerja, kualitas kerja dan efektifitas kemandirian dengan atau tanpa adanya pengawasan dari pimpinan.

### **II.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

#### **a. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dari disiplin preventif ini adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri melakukan pencegahan terhadap tindakan pelanggaran, dengan cara ini pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

#### **b. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Jika disiplin preventif merupakan cara-cara pencegahan agar tidak terjadi

pelanggaran, disiplin korektif ini merupakan tingkatan selanjutnya. Pegawai yang melakukan pelanggaran akan diberikan sanksi, tujuannya untuk memberikan pelajaran bagi pelanggar sehingga dapat memperbaiki kedisiplinannya.

### **II.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai pendukung agar disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua pegawai dengan baik. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, apabila pegawai kompensasi yang memadai, maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karena pemberian kompensasi merupakan hal pendorong yang dapat memotivasi pegawai untuk lebih semangat lagi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Keteladanan kepemimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan memperhatikan bagaimana pimpinan dalam menegakan disiplin dirinya. Karena peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam setiap perusahaan atau instansi pemerintah.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan atau instansi pemerintah, apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada pegawai yang melanggar disiplin, perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat dengan menegur pegawai tersebut. Dengan demikian maka pegawai tidak akan berbuat hal yang sama.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi pemerintah perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyaknya pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai tidak akan puas jika hanya menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi pegawai juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada pegawainya akan menciptakan disiplin kerja yang baik.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu kebiasaan positif seperti saling menghormati, memberikan pujian sesuai dengan tepat

dan waktunya dapat membuat pegawai merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikut sertakan pegawai dengan pertemuan-pertemuan.

#### **II.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Sinambela (2016:356) adalah sebagai berikut :

a. Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan pada peraturan kerja.

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja.

e. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

### **II.2.5 Pendekatan Disiplin Kerja**

Melaksanakan suatu pendekatan disiplin kerja yang baik, maka ada hal yang harus di perhatikan yaitu jika salah melakukan pelaksanaannya maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2013:130) ada 3 pendekatan disiplin, yaitu :

#### **1) Pendekatan disiplin modern**

Pendekatan disiplin modern, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus di perbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

#### **2) Pendekatan disiplin dengan tradisi**

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
  - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
  - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
  - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
  - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- 3) Pendekatan bertujuan
- Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :
- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
  - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
  - c. Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
  - d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

### **II.2.6 Tujuan Disiplin Kerja**

Didalam suatu organisasi haruslah mempunyai tujuan dalam menjalankan disiplin agar dapat meningkatkan kinerja. Adapun tujuan disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2003:292) sebagai berikut :

- a. Agar 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.
- b. 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.
  - c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
  - d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
  - e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **II.3 Kinerja Pegawai**

#### **II.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari kata *performance*, diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai arti yang luas, tidak hanya tentang hasil kerja akan tetapi apa yang dikerjakan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dalam mencapai sebuah tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hakim (2010:97) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana

individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa memahami tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya menurut Susanto (2017:50). Adapun menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain menurut Noor (2013:271) kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan menurut Imamora (2004:339).

Dari beberapa pengertian menurut ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang menjadi pekerjaannya dalam suatu organisasi atau instansi pada periode waktu tertentu.



### **II.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2006:121) kinerja pegawai merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Iklim organisasi adalah iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Kepemimpinan adalah peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.
- c. Kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah tercapai.
- d. Kemampuan kerja adalah kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.
- e. Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.

- f. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- g. Daya tahan atau kehandalan apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.
- h. Kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.
- i. Disiplin kerja adalah peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan. Diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang maksimal.

### **II.3.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Terdapat beberapa indikator dalam kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009:75), yaitu:

- a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### **II.4 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai**

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi yang bergerak dan melaksanakan aktifitas untuk mencapai sebuah tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah para pegawai yang bekerja di dalam sebuah organisasi atau instansi tertentu. Pegawai dalam hal ini berperan penting di dalam sebuah instansi karena memiliki peran yaitu sebagai perencana, pelaksana, pengawas, dan pengendali dalam semua kegiatan. Motivasi menjadi salah satu faktor penggerak dalam kinerja pegawai karena semua pegawai membutuhkan dorongan untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika sumber daya manusia yang ada memiliki semangat kerja

maka tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya akan dapat terselesaikan dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai mengacu pada pendapat yang dikatakan oleh Buchari (2002:70) motivasi sebagai keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan usaha, dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk dengan kemauan keras bagi seseorang untuk berbuat sesuatu yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota. Kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja menurut Amirullah dan Hanafi (2002:146).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam suatu lembaga di pengaruhi oleh motivasi yang ada dalam diri seseorang. Apabila tidak ada motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai, dapat dipastikan kinerja dari pegawai tidak akan maksimal karena dengan motivasi yang ada akan membuat seseorang dapat bekerja dengan hasil yang maksimal.

#### **II.4.1 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Keberhasilan dalam organisasi dapat dilihat dari bagaimana tingkat kedisiplinan pegawainya apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam setiap organisasi akan selalu ditemukan masalah tentang kedisiplinan karena kedisiplinan merupakan salah satu masalah yang perlu diperhatikan dalam organisasi yang mempengaruhi

kualitas dan kuantitas dari kinerja pegawai khususnya pada instansi pemerintah. Oleh karena itu disiplin kerja sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang menjadi beban kerjanya.

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai mengacu pada pendapat yang dikemukakan Hasibuan (2005:193) yaitu kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap organisasi baik kecil, maupun telah besar harus memiliki ketentuan-ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, termasuk diantaranya disiplin. Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lainnya untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Karena disiplin akan membuat seseorang tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan, karena merupakan hal-hal yang dilarang Prijodarminto (2004:25).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja akan selalu diharapkan dalam setiap pegawai dalam sebuah organisasi khususnya organisasi di instansi pemerintah. Karena dengan adanya disiplin kerja organisasi akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya. Kinerja pegawai tanpa adanya disiplin kerja tidak akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

#### **II.4.2 Penelitian Terdahulu**

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini yang digunakan sebagai referensi, diantaranya adalah :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmayani, 2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat” hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Bappeda Provinsi Sulawesi Barat.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Oki Agustian, 2019) dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar” dari hasil penelitian yang dilakukan, motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif, dimana semakin bagus motivasi dan disiplin kerja maka akan mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan pegawai di kantor badan pusat statistik kota Makassar.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Almira Miranda Nova, 2019) dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan” hasil penelitian yang dilakukan, variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota medan.

## II.5 Kerangka Pikir

Teori yang diambil dalam penelitian ini, menurut David McClelland (1987:595-598) ada tiga hal yang melatarbelakangi motivasi seseorang indikatornya yaitu sebagai berikut :

### 1) Kebutuhan untuk Berprestasi (*Need for Achievement*)

Secara historis, motif yang paling sering diteliti yakni motif prestasi atau *n-ach*. Setelah dilakukan berbagai penelitian, motif ini mungkin lebih baik disebut sebagai motif efisiensi, karena merepresentasikan tujuan melakukan sesuatu dengan lebih baik. Melakukan sesuatu dengan lebih baik menyiratkan beberapa standar perbandingan baik internal maupun eksternal dan mungkin lebih baik dipahami sebagai efisiensi atau rasio input dan output. Melakukan dengan lebih baik atau meningkatkan berarti mendapatkan output yang sama untuk kerja yang lebih sedikit; mendapatkan output yang lebih besar untuk kerja yang sama; atau, yang terbaik, mendapatkan output yang lebih besar untuk kerja yang lebih sedikit. Jadi, orang-orang yang tinggi dalam *n-ach* utamanya tertarik pada situasi dimana ada beberapa kemungkinan untuk perbaikan semacam ini. Mereka tidak tertarik dan tidak bekerja lebih keras dalam situasi dimana tidak ada kemungkinan untuk perbaikan demikian saat pekerjaan sangatlah mudah atau sangat susah atau saat penghargaan eksternal seperti uang atau pengakuan disediakan. Untuk mengetahui apakah mereka melakukan sesuatu dengan lebih baik, mereka lebih menyukai situasi dimana mereka memiliki tanggung jawab pribadi atas hasilnya dan

yang memberi mereka umpan balik tentang seberapa baik mereka melakukannya. Ciri-ciri orang yang menunjukkan orientasi tinggi terhadap prestasi bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, sebab seseorang yang memiliki *n-ach* yang tinggi cenderung menyukai pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi, dan keinginan untuk menghadapi tantangan. Tentunya imbalan yang paling memuaskan bagi mereka adalah pengakuan dari lingkungannya.

## 2) Kebutuhan untuk Berkuasa (*Need for Power*)

Kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur, memimpin, dan mempengaruhi orang lain. *N-pow* yang tinggi dikaitkan dengan berbagai aktivitas kompetitif dan memaksa serta dengan minat dalam mencapai dan mempertahankan prestasi serta reputasi. Dikendalikan oleh masyarakat sebab efeknya yang berpotensi mengganggu, untuk motif kekuasaan sangat bervariasi sesuai dengan norma-norma di masyarakat pada perilaku yang dapat diterima. Motif kekuasaan mengarah pada perilaku yang lebih kompetitif dan memaksa secara terbuka di antara pria daripada wanita, dan juga lebih sering mengumpulkan sumber daya sebagai sarana untuk memberikan pengaruh di antara wanita tradisional daripada di antara pria. Jika orang-orang berada pada (Tahap I), mereka cenderung lebih terlibat dalam membaca yang berorientasi pada kekuasaan; jika mereka berada pada tahap otonomi atau pengendalian diri (Tahap II), mereka cenderung mengumpulkan banyak kemarahan; jika mereka berada pada tahap tegas



(Tahap III), mereka mengekspresikan kemarahan mereka lebih terbuka dalam aktivitas yang memaksa dan kompetitif; dan jika mereka berada pada tahap mutualitas (Tahap IV), mereka cenderung berbagi lebih banyak informasi rahasia secara akrab dan mengambil posisi yang bertanggung jawab dalam organisasi sukarela. Kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan, berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. N-pow merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat seseorang, merangsang dan memotivasi gairah kerja serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan yang ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja dengan giat.

### 3) Kebutuhan untuk Afiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Orang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya khususnya dalam lingkungan kerja. Kebutuhan yang kuat akan afiliasi akan melakukan apapun agar orang lain suka akan keputusan ataupun tindakan yang dilakukan. Motif afiliasi sangat penting bagi kesehatan mental dan fisik serta rasa kesejahteraan, individu mempunyai cadangan energi potensial,

bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. Orang dengan *n-aff* yang tinggi ingin selalu membangun hubungan pertemanan dan persahabatan dengan orang lain, ingin disukai banyak orang sehingga populer diantara teman-temannya. Hal yang terpenting dari teori ini adalah bahwa motivasi adalah hasil bukan gabungan dari nilai dan harapan akan hasil, tanpa nilai dari sebuah tujuan maka tidak akan ada motivasi, walaupun ketika seseorang percaya bahwa dia bisa mengerjakan suatu tugas, begitupun sebaliknya, ketika nilainya tinggi, tapi tidak ada kepercayaan dari individu bahwa dia bisa menyelesaikan tugas tersebut, maka motivasinya akan berkurang.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Sinambela (2016:33) adalah:

a. Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan pada peraturan kerja.

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja.

e. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Indikator dalam kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009:75), yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

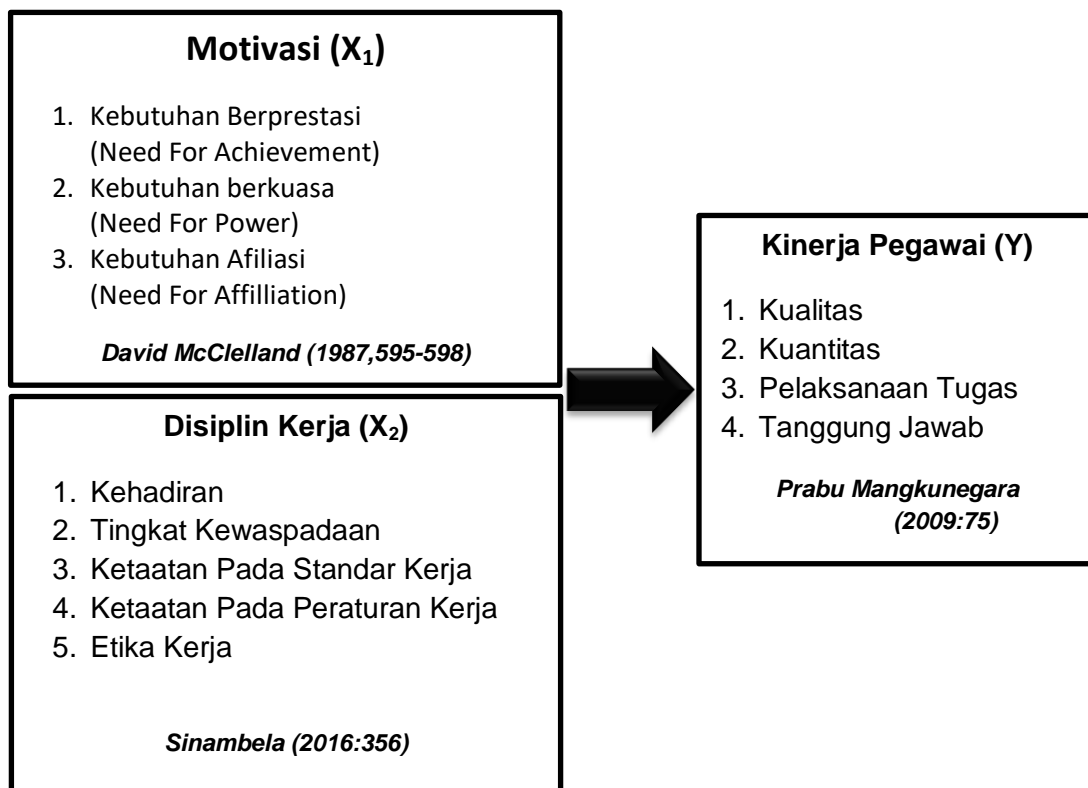
d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari beberapa teori diatas akan dijadikan sebagai indikator dalam mengkaji seberapa besar pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun bentuk dari kerangka pikir tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini :

**Gambar II.2 Kerangka Pikir**



## II.6 Hipotesis

Ho<sub>1</sub>: Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Ha<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Ho<sub>2</sub>: Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Ha<sub>2</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Ho<sub>3</sub>: Motivasi dan Disiplin kerja tidak memiliki korelasi signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Ha<sub>3</sub>: Motivasi dan Disiplin memiliki korelasi signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.