

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PUSAT
PENGENDALIAN PEMBANGUNAN EKOREGION
SUMATERA (P3ES) PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



Oleh :

DOI GINDO CERIA S

NPM : 145210637

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الزيتونية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : DOI GINDO CERIA
NPM : 145210637
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PUSAT PENGENDALIAN PEMBANGUNAN EKOREGION SUMATERA (P3ES) PEKANBARU
PEMBIMBING : DR. HAZWARI HASAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% (dua puluh sembilan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 26 Agustus 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DOI GINDO CERIA S
Tempat Tanggal Lahir : Pekanbaru, 30 Juli 1996
NPM : 145210637
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPII PUSAT PENGENDALIAN PEMBANGUNAN
EKOREGION SUMATERA (P3ES) PEKANBARU.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah murni dari hasil karya saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisannya sudah mengikuti kaidah dari karya tulis ilmiah.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia dituntut atau dihukum dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 30 November 2021
Yang Membuat Pernyataan,



(DOI GINDO CERIA S)

ABSTRAK
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PUSAT PENGENDALIAN
PEMBANGUNAN EKOREGION SUMATERA (P3ES) PEKANBARU

DOI GINDO CERIA. S
145210637

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru. Didalam Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Variabel-variabel tersebut adalah Kinerja Pegawai (Y), Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu pengambilan sampel berdasarkan jumlah pegawai pada suatu instansi. Adapun jumlah sampel pada instansi sebanyak 58 orang. Sedangkan dari segi analisis data, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS (*Statiscal Package of Social Science*) versi 23. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PUSAT PENGEDALIN PEMBANGUNAN EKOREGION SUMATERA (P3ES) PEKANBARU

DOI GINDO CERIA. S
145210637

This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on the performance of civil servants at the Sumatra Ecoregion Development Control Center (P3ES) Pekanbaru. This research consists of 3 variables, namely one dependent variable and two independent variables. These variables are Employee Performance (Y), Work Discipline (X1) and Work Motivation (X2). This study uses the census method, namely sampling based on the number of employees in an agency. The number of samples in the agency as many as 58 people. Meanwhile, in terms of data analysis, this study uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS (Statistical Package of Social Science) version 23. Based on the hypothesis test conducted, the results show that Work Discipline has a significant positive effect on Performance and Work Motivation has a positive effect, significantly to Performance. Work Discipline and Work Motivation have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala limpahan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PUSAT PENGENDALIAN PEMBANGUNAN EKOREGION SUMATERA (P3ES) PEKANBARU”**.

Penulisan skripsi ini guna melengkapi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Berbagai kesulitan, rintangan dan hambatan yang penulis hadapi dalam penulisan skripsi ini, namun berkat bimbingan, petunjuk serta dorongan dari dosen pembimbing penulis, doa dan semangat orang tua, serta dukungan dari teman-teman sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan penulis mengungkapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan dalam rangka penulisan skripsi, terutama pada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Rajak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Awliya Aftwa, SE.,MM selaku Sekretaris Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Drs. Asril MM selaku dosen pembimbing akademik.
6. Bapak Dr. Hazwari Hasan, SE., MM selaku Pembimbing I dan Ibu Yul Efnita, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau atas semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis, seluruh karyawan

dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau atas bantuannya dalam pengurusan akademik maupun lainnya.

8. Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru sebagai instansi yang telah menjadi tempat penelitian penulis dalam menulis dan menyelesaikan skripsi ini.
9. Yang istimewa kepada kedua orang tua Muara Siregar dan Pelita Siahaan yang telah tulus ikhlas memberikan kasih sayang, cinta, doa, perhatian, dukungan moral dan materil yang telah diberikan selama ini. Terima kasih telah meluangkan segenap waktunya untuk mengasuh, mendidik, membimbing, dan mengiringi perjalanan hidup penulis dengan dibarengi doa yang tiada henti sampai akhirnya penulis bisa menyelesaikan studi ini. Buat abang penulis Aprianto Pranata Yosua Siregar, Asri Adi Hendrianas Siregardan adik penulis Vivi Devina Siregar terima kasih atas doa, dukungan, semangat yang diberikan dalam kehidupan penulis.
10. My best partner in spirit, Eltra Fita Sinabutar yang telah menjadi partner yang luar biasa dalam proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih yang tak terhingga atas doa, dukungan, dan bantuan yang telah diberikan.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, baik dari jurusan Manajemen (khususnya angkatan 2014), Akuntansi dan Ilmu Ekonomi dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Pekanbaru, 9 September 2021

Doi Gindo Ceria S
NIM. 145210637

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Kinerja.....	13
2.1.1 Pengertian Kinerja	13
2.1.2 Tujuan Dan Sasaran Kinerja	14
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.4 Dimensi Kinerja.....	16
2.2 Disiplin Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.2.2 Dimensi Disiplin Kerja	18
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
2.3 Motivasi Kerja	22
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	22
2.3.2 Teori Motivasi.....	23
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	24
2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi	25
2.3.5 Tujuan Motivasi Kerja	26
2.3.6 Dimensi Motivasi Kerja.....	27

2.4 Penelitian Terdahulu	28
2.5 Kerangka Penelitian	30
2.6 Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Lokasi/Objek Penelitian	31
3.2 Operasional Variabel Penelitian	31
3.3 Populasi Dan Sampel	34
3.4 Jenis Dan Sumber Data	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.6 Teknik Analisis Data	36
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	44
4.1 Sejarah Singkat Organisasi	44
4.2 Tugas Dan Fungsi	44
4.2.1 Tugas	44
4.2.2 Fungsi	45
4.2.3 Struktur Organisasi	45
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
5.1 Karakteristik Responden	50
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia	51
5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
5.2 Pengujian Kualitas Data	54
5.2.1 Uji Validitas	54
5.2.2 Uji Reliabilitas	55
5.3 Hasil Analisis Deskriptif	56
5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	56
5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	66
5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	76
5.4 Uji Asumsi Klasik	87
5.4.1 Uji Normalitas	87
5.4.2 Uji Heterokedastisitas	89

5.4.3 Uji Multikolinearitas.....	91
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	92
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda	94
5.6 Pengujian Hipotesis	96
5.6.1 Uji Simultan (Uji F)	96
5.6.2 Uji Parsial (Uji-t)	97
5.6.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	99
5.7 Pembahasan.....	100
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
6.1 Kesimpulan	104
6.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA.....	107



DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Jumlah Dan Bagian-Bagian Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru Tahun 2015-2019.....	3
TABEL 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru.....	4
TABEL 1.3 Ketentuan Jam Kerja Di Kantor Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru	6
TABEL 1.4 Tingkat Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru.....	7
TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu	28
TABEL 3.1 Operasional Variabel.....	31
TABEL 3.2 Koefisien Korelasi.....	43
TABEL 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
TABEL 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	51
TABEL 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
TABEL 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
TABEL 5.5 Hasil Uji Validitas.....	54
TABEL 5.6 Hasil Uji Reliabilitas	56
TABEL 5.7 Hasil Tanggapan Responden Mengikuti Peraturan Yang Telah Ditetapkan Oleh Instansi.....	57
TABEL 5.8 Hasil Tanggapan Responden Mematuhi Pedoman Kerja Yang Telah Ditetapkan Oleh Instansi.....	58
TABEL 5.9 Hasil Tanggapan Responden Menggunakan Jam Kerja Yang Telah Ditetapkan Oleh Instansi.....	59
TABEL 5.10 Hasil Tanggapan Responden Tetap Mematuhi Peraturan Yang Telah Ditetapkan Oleh Instansi.....	60
TABEL 5.11 Hasil Tanggapan Responden Tetap Mempertahankan Peraturan Yang Berlaku Di Instansi	60
TABEL 5.12 Hasil Tanggapan Instansi Memberikan Teguran Bila Saya Melanggar Peraturan Yang Telah Ditetapkan	61
TABEL 5.13 Hasil Tanggapan Instansi Memberikan Sanksi Bila Saya Melanggar Peraturan Yang Telah Ditetapkan.....	62

TABEL 5.14 Hasil Tanggapan Instansi Memberikan Tindakan Tegas Bila Saya Melanggar Peraturan Secara Berulang	63
TABEL 5.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	64
TABEL 5.16 Hasil Tanggapan Responden Bertanggung Jawab Dalam Mengambil Keputusan	66
TABEL 5.17 Hasil Tanggapan Responden Antusias Berprestasi Tinggi	67
TABEL 5.18 Hasil Tanggapan Responden Konsisten Menjalankan Tugas Sesuai Dengan Keputusan Yang Telah Disepakati	68
TABEL 5.19 Hasil Tanggapan Responden Berkeinginan Untuk Bekerja Dengan Pegawai Lain.....	69
TABEL 5.20 Hasil Tanggapan Responden Berani menerima Resiko	70
TABEL 5.21 Hasil Tanggapan Responden Berkeinginan Bekerja Lebih Baik Dari Pegawai Lain.....	70
TABEL 5.22 Hasil Tanggapan Responden Menjalin Komunikasi Kepada Sesama Pegawai.....	71
TABEL 5.23 Hasil Tanggapan Responden Dapat Mempengaruhi Pegawai Lain Dalam Pekerjaan	72
TABEL 5.24 Hasil Tanggapan Responden Mampu Memimpin Dalam Pekerjaan	73
TABEL 5.25 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	74
TABEL 5.26 Hasil Tanggapan Responden Mampu Memberikan Pelayanan Dengan Tepat Waktu Sesuai Dengan Permintaan	76
TABEL 5.27 Hasil Tanggapan Responden Cepat Tanggap Terhadap Kebutuhan Pelayanan	77
TABEL 5.28 Hasil Tanggapan Responden Bersikap Dan Bertingkah Laku Sesuai Dengan Nilai, Norma Dan Etika Dalam Instansi.....	78
TABEL 5.29 Hasil Tanggapan Responden Berpegang Teguh Pada Nilai, Norma Dan Etika Dalam Instansi	79
TABEL 5.30 Hasil Tanggapan Responden Merasa Bangga Menjadi Bagian Dari Instansi Dan Merasa Nyaman Dengan Nilai-Nilai Organisasi	80

TABEL 5.31 Hasil Tanggapan Responden Menginginkan Terus Menjadi Bagian Dari Instansi	80
TABEL 5.32 Hasil Tanggapan Responden Menghormati Keputusan Bersama Dan Menghargai Pendapat Orang Lain	81
TABEL 5.33 Hasil Tanggapan Saya Menerima Dan Melaksanakan Keputusan Yang Telah Disepakati.....	82
TABEL 5.34 Hasil Tanggapan Responden Memberikan Contoh Yang Baik Dalam Pelaksanaan Tugas Kepada Yang Berprestasi	83
TABEL 5.35 Hasil Tanggapan Responden Mampu Menggerakkan Tim Kerja Untuk Mencapai Kinerja Yang Tinggi	84
TABEL 5.36 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	85
TABEL 5.37 Kolmogorov-Smirnov	88
TABEL 5.38 Uji Glejser	90
TABEL 5.39 Uji Multi Kolinearitas	92
TABEL 5.40 Uji Autokorelasi	93
TABEL 5.41 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	95
TABEL 5.42 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	96
TABEL 5.43 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	98
TABEL 5.44 Koefisien Determinasi (R^2).....	99
TABEL 5.45 Koefisien Korelasi.....	100

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Kerangka Penelitian.....	30
GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru	46
GAMBAR 5.1 Grafik Normal P-P Plot	89
GAMBAR 5.2 Scatterplot.....	91



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian	109
LAMPIRAN 2 Tabulasi Data Ordinal	113
LAMPIRAN 3 Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Dan Masa Kerja	116
LAMPIRAN 4 Uji Validitas	117
LAMPIRAN 5 Uji Reliabilitas.....	121
LAMPIRAN 6 Uji Asumsi Klasik	122
LAMPIRAN 7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	124
LAMPIRAN 8 Uji Hipotesis.....	125
LAMPIRAN 9 Surat Balasan.....	126
LAMPIRAN 10 Dokumentasi Penelitian.....	127
LAMPIRAN 11 Biodata Penulis.....	129

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam mewujudkan tujuan nasional, diperlukan adanya pegawai negeri sebagai unsur amperatur negara yang penuh ketaatan dan kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab berlandaskan pancasila dan UUD 1945 serta bermental baik dan berakhlak mulia untuk melaksanakan dan menyelenggarakan peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan negara peranan pegawai organisasi sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebuah instansi atau organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru guna mempertahankan pegawai pada produktivitas tinggi, mengembangkan potensinya, serta memberikan kontribusi maksimal pada instansi atau organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi masalah internal dari suatu instansi atau organisasi yang sesungguhnya mempunyai hubungan erat dengan masyarakat sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Untuk menyelenggarakan dan mengarahkan pegawai agar dapat bekerja lebih efisien dan efektif, maka pegawai tersebut perlu mendapatkan perhatian yang serius dan sungguh-sungguh dari pengelolaan organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan dari kemampuan serta keterampilan pegawainya disamping kemampuan untuk mengerahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan organisasi itu sendiri.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas aparatur pemerintah khususnya mengenai sumber daya

manusia adalah peningkatan kedisiplinan kerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu diperhatikan keinginan maupun kebutuhan dari pegawai. Hal ini dapat dilakukan pemimpin dengan cara memberikan motivasi atau dorongan yang bertujuan agar pegawai mau bekerja sesuai kemampuannya serta mempunyai semangat kerja yang baik untuk mencapai tujuan dari organisasi. Dalam sebuah instansi, pegawai merupakan suatu aset yang sangat penting karena aktivitas dan maju mundurnya instansi tersebut tergantung pada pegawainya. Oleh karena itu instansi harus memperhatikan aktivitas pegawainya, agar instansi dapat berjalan dengan baik. Salah satu masalah disiplin yang cukup banyak menarik perhatian adalah masalah disiplin pegawai negeri sipil.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Salah satu peraturan dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil adalah masuk kerja dan ketentuan jam kerja yakni wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena Dinas.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru yang beralamat di Jalan HR. Soebrantas Km.10,5 Panam, Pekanbaru mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pengendalian pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan di wilayah ekoregion.

Berikut adalah tabel untuk melihat jumlah dan bagian-bagian pegawai pada Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru:

Tabel 1.1
Jumlah dan Bagian-Bagian Pegawai Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru Tahun 2015-2019

No	Bagian Pegawai	Jabatan	Jumlah Pegawai (Orang)
1	Pejabat Struktural	Kepala P3E.Sumatera	1
		Kepala Bagian Tata Usaha	1
		Kabid Inventarisasi Daya Dukung, Daya Tampung SDA dan LH	1
		Kepala Bidang Perencanaan Pengelolaan SDA dan LH	1
		Kepala Bidang Evaluasi dan Tindak Lanjut Pengelolaan SDA dan LH	1
		Kasubbag Keuangan	1
		Kasubag Umum dan Kepegawaian	1
		Kasubag Program	1
		Kepala Subbid Pertambangan, Energi, Pertanian dan Kelautan	1
		Kepala Subbid Manufaktur, Prasarana, Jasa dan Transportasi	1
		Kepala Subbid Hutan dan Hasil Hutan	2
		Kepala Subbid Pertambangan, Energi, Pertanian dan Kelautan	1
		Kepala Subbid Evaluasi	1
		Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup Madya	1
		Pengendali Dampak Lingkungan Madya	1
2	Fungsional Umum	Analisis Data	17
		Pengolah Data	5
		Pengelola Kendaraan Dinas	1
		Bendara	1
		Pengelola Sistem Informasi	1
		Penata Administrasi Keuangan	1
		Pengelola Barang Persediaan	1
		Pengadministrasi Umum	6
		Pengelola Barang Milik Negara	1
		Komandan Petugas Keamanan	1
		Koordinator Keamanan	2
		Pengemudi	1

3	Fungsional Tertentu	Kepala Subbid. Uji Kualitas Lingkungan	1
		Pengendali Dampak Lingkungan Pratama	2
		Pengendali Ekosistem Hutan Pertama	1
Jumlah			58

Sumber : Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat tiga bagian pegawai, yaitu bagian Pejabat Struktural dengan jumlah pegawai 16 orang, bagian Fungsional Umum dengan jumlah pegawai 38 orang dan bagian Fungsional tertentu dengan jumlah pegawai 4 orang. Jadi jumlah keseluruhan pegawai pada Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru adalah 58 orang.

Layaknya penilaian terhadap pegawai negeri sipil lainnya, maka pengukuran kinerja pegawai di Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru menggunakan penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) dan juga ada penilaian perilaku kerja pegawai.

Berikut tabel penilaian SKP pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru:

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru berdasarkan SKP 2019

No	Penilaian Kinerja	Jumlah Pegawai (Orang)	Presentase (%)
1	Sangat Baik	1	1,73
2	Baik	54	93,10
3	Cukup	3	5,17
4	Kurang	-	-
Jumlah		58	100

Sumber : Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru

Tabel 1.2 diatas merupakan hasil penilaian SKP pegawai di Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru. Kriteria penilaian SKP Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru memuat orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kerja sama dan kepemimpinan. Menurut Peraturan Pemerintah, penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut: 91– keatas dikategorikan Sangat Baik, 76 – 90 dikategorikan Baik, 61-75 dikategorikan Cukup. 51-60 dikategorikan Kurang. 50- kebawah dikategorikan Sangat Kurang. Dapat dilihat masih kurang baiknya capaian kinerja pegawai yang ada pada instansi tersebut. Penilaian kinerja pegawai baru 1 orang yang mencapai kategori sangat baik dengan persentase 1,73% dan sebanyak 54 orang yang sudah bisa mencapai kategori baik dengan persentase 93,10%. Selebihnya masih ada pegawai yang belum bisa mencapai kategori minimal baik yaitu sebanyak 3 orang yang masih memiliki kinerja cukup dengan persentase 5,17%. Hal ini menunjukkan masih adanya target dan realisasi pekerjaan yang belum tercapai secara maksimal. Kinerja pegawai yang belum optimal ini tentu menjadi masalah karena mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja (SOTK). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 salah satu syarat ASN dalam pengurusan kenaikan pangkat adalah mendapatkan nilai sekurang-kurangnya Baik. Hal ini tentu menjadi suatu tantangan tersendiri bagi Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja pegawai pada

kategori baik bahkan sangat baik. Kinerja yang baik pada dasarnya harus dilengkapi dengan disiplin kerja yang baik. Dengan kedisiplinan pegawai yang baik maka hal itu akan membantu untuk memajukan instansi.

Untuk meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil, Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru menetapkan ketentuan jam masuk kerja pegawai, istirahat dan jam pulang kerja sebagai berikut:

Tabel 1.3
Ketentuan Jam Kerja Di Kantor Pusat Pengendalian Pembangunan
Ekoregion Sumatera Pekanbaru

No	Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
1	Senin s/d Rabu	7.30 - 16.00 WIB	12.00 - 13.00 WIB
2	Kamis	7.30 - 16.30 WIB	12.00 - 13.00 WIB
3	Jum'at	7.30 - 16.30 WIB	11.30 - 13.30 WIB

Sumber: Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru

Dari tabel diatas, dapat diketahui jam kerja pegawai yang harus dipatuhi dan ditaati oleh seluruh Pegawai yang ada di Kantor Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru. Namun dalam pelaksanaannya masih ada ditemukan pegawai yang tidak disiplin yang datang terlambat dan pulang kerja lebih awal. Ketidaksiplinan pegawai tentu akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari instansi, selain itu juga mengakibatkan kekacauan dalam siklus kerja dan tingkat absensi menurun.

Untuk mengetahui fenomena disiplin kerja yang terjadi pada pegawai Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru, penulis melakukan observasi dan wawancara dengan salah satu Staf Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru dengan jabatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera

Pekanbaru. Berdasarkan hasil wawancara tersebut fenomena disiplin kerja yang terjadi pada pegawai Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru seperti masih adanya pegawai yang sering terlambat masuk kantor dipagi hari untuk bekerja dan masih ada pegawai yang pulang lebih cepat dari yang seharusnya (bisa dilihat pada tabel 1.4), masih adanya pegawai yang sering menggunakan jam kerja untuk melakukan aktivitas yang tidak ada kaitannya dengan tugas kantor seperti bercerita-cerita dan bermain hp saat jam kerja, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak taat terhadap peraturan seperti tidak berada diruangannya ketika jam kerja masih ada tanpa alasan yang jelas, berkeliaran saat jam kantor, dan memperpanjang waktu istirahat, penyelesaian pekerjaan yang masih lambat, yang mana dilihat dari banyaknya tugas yang menumpuk, sedangkan pegawai yang telah lama mengabdikan juga belum tentu bisa mengikuti peraturan yang ada. Menurut peneliti faktor penyebab terjadinya ketidaksiplinan ini karena pembinaan, pengawasan dan sanksi yang dilakukan dan dijatuhkan selama ini tidak berjalan optimal.

Berikut data rekapitulasi kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1.4
Tingkat Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru Tahun 2015-2019.

Tahun	Jumlah Pegawai Negeri Sipil	Jumlah Hari Kerja/ Tahun	Jumlah Kehadiran/ Tahun	Alfa	Terlambat Masuk	Cepat Pulang
				Kejadian/ Tahun	Kejadian/ Tahun	Kejadian/ Tahun
2015	55	235	12.925	264	358	511
2016	56	235	13.160	263	284	392
2017	56	235	13.160	324	229	546
2018	55	235	12.925	183	198	355
2019	58	235	13.630	234	229	398

Sumber : Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera dari tahun 2015-2019 mengalami permasalahan yakni pada tahun 2017 merupakan pegawai yang pulang cepat dari waktu yang ditentukan peraturan disiplin kerja ASN tertinggi yakni 546 dan pada tahun 2018 merupakan tingkat terendah merupakan pegawai yang pulang cepat dari waktu yang ditentukan peraturan disiplin kerja ASN yakni 355. Selanjutnya apabila dibandingkan dari tahun 2015-2019 tingkat absensi juga mengalami fluktuasi.

Selain disiplin, motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor penentu kinerja yang juga bersumber dari dalam diri pegawai adalah adanya keinginan yang kuat dari dalam diri pegawai itu sendiri untuk mau bekerja secara optimal yang dalam hal ini di implementasikan dalam bentuk motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja adalah merupakan usaha dari seseorang pimpinan untuk dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja dari para pegawai atau karyawannya.

Dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan, pemberian motivasi yang baik akan sangat menentukan dalam memcapai suatu tujuan. Dengan pemberian motivasi, dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada orang yang menerima motivasi, seperti bonus, insentif, pemberian piagam, keamanan kerja, agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru dengan jabatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru, wawancara yang penulis lakukan dengan menanyakan beberapa

pertanyaan terkait motivasi kerja pegawai seperti bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai pada Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru, apakah para pegawai bersemangat dalam bekerja, apakah para pegawai mau terlibat dan bekerja sama dengan pegawai lainnya, apakah ada penghargaan tertentu yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil wawancara tersebut fenomena motivasi kerja yang terjadi pada pegawai Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru adalah kurangnya keinginan pegawai untuk berprestasi lebih baik seperti masih adanya pegawai yang bersikap pasif dan belum berkontribusi secara maksimal terhadap pekerjaan dikarenakan masih kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas dan juga fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru?

3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan strata satu program studi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Islam Riau, dan juga untuk menambah pengalaman penulis sekaligus penerapan ilmu yang diperoleh selama proses belajar dalam masa perkuliahan.

2. Bagi Organisasi/Instansi

Dapat memberikan bahan masukan bagi instansi terkait dengan sehubungan langkah-langkah yang di ambil untuk meningkatkan kinerja pada Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang akan menambah pengetahuan pembaca dan sebagai bahan masukan serta informasi bagi mahasiswa lainnya yang berminat melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulis.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang mendasari masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dan menjelaskan variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, serta hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, analisis data, dan pengujian kualitas data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menyajikan gambaran umum Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru yang terdiri dari sejarah organisasi, struktur organisasi, dan pembagian tugas-tugas tiap masing-masing bagian dalam organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini juga menyajikan tentang hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis yang diajukan yang meliputi gambaran hasil penelitian, pengujian hipotesis dan analisis.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil pengaruh kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Setiap instansi atau perusahaan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, terdiri dari elemen para pelaku/pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk efisiensi dan optimalisasi pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para pegawai yang bekerja sangat mempengaruhi kinerja suatu instansi, hal ini karena pegawai merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan operasional dan sangat berperan aktif untuk tercapai atau tidaknya suatu tujuan instansi. Terdapat beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli, di antaranya adalah:

- a. Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Menurut Wibowo (2016:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.
- c. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya

secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

- d. Sedangkan menurut Rivai (2013:604) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam pekerjaannya, yang didalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2.1.2 Tujuan Dan Sasaran Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2011:552) pada dasarnya meliputi :

- a. Meningkatkan etos kerja.
- b. Meningkatkan motivasi kerja.
- c. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.

- d. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari pegawai.
- e. Pemberian imbalan yang sesuai.
- f. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
- g. Pengembangan SDM.
- h. Alat untuk membantu dan mendorong pegawai agar inisiatif.
- i. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja menjadi baik.
- j. Untuk memperoleh umpan balik dari pegawai.
- k. Pemutusan hubungan kerja.
- l. Memperkuat hubungan antar prgawai.
- m. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut

Kasmir (2016) :

- a. Kemampuan dan Keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan Kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi Kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya Kepemimpinan
- h. Budaya Organisasi
- i. Kepuasan Kerja
- j. Lingkungan Kerja
- k. Loyalitas

1. Komitmen Terhadap Organisasi
- m. Disiplin Kerja

2.1.4 Dimensi Kinerja

Dimensi Kinerja Menurut Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru antara lain:

1. Orientasi Pelayanan

Orientasi Pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan rekan, sekerja, unit kerja terkait atau instansi lain.

2. Integritas

Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

3. Komitmen

Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang dan/ atau golongan.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Terdapat beberapa pengertian disiplin kerja menurut beberapa ahli. Di antaranya adalah:

- a. Disiplin secara mendasar adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2016:193). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
- b. Menurut Siagian (2013:305) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya.
- c. Menurut Mangkunegara (2015:118) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

- d. Menurut Siswanto (2015) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian definisi diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu organisasi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

2.2.2 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:129) mengemukakan bahwa dimensi disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan atau organisasi.

b. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

c. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) dimensi yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, di samping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana

pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan setiap hari.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan parakaryawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pada tingkat manapun ia berada, maka seorang pimpinan bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.

- 4) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walau kepada bawahan sekalipun.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari kata latin *Movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan, ada beberapa teori motivasi yang disampaikan beberapa ahli:

- a. Menurut Rivai (2011:455) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Rivai (2011:456) menyimpulkan bahwa seorang individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka karena pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

- b. Menurut Hasibuan (2016:143) mengatakan bahwa motivasi kerja 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.

- c. Greenberg dan Baron dalam (Wibowo, 2016) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan

yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

2.3.2 Teori Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, penyusunan teori ini menghipotesiskan bahwa dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya,
2. Kebutuhan akan rasa aman, apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan, kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri, merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Menurut Maslow, bila kebutuhan tingkat pertama terpenuhi, kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan. Begitu seterusnya secara hierarki.

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi tidak dapat muncul dengan sendirinya pada diri seseorang, tanpa adanya hal-hal yang memicu tumbuhnya motivasi tersebut. Setiap individu dengan karakteristik yang berbeda tentu memiliki kebutuhan, keinginan dan tujuan yang berbeda pula. Oleh karena itu cara menimbulkan motivasi pada setiap individu akan berbeda. Akan tetapi para ahli menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya motivasi pada diri seseorang.

Menurut Suwanto (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- a. Teknis organisasi

Bentuk susunan organisasi dimana para pegawai bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan.

b. Struktur sosial

Struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel.

c. Kemauan untuk menyelesaikan tugas

Produktivitas masing-masing pegawai sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras.

d. Imbalan yang diterima dari bekerja

Imbalan yang diterima para pegawai baik imbalan instrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka.

e. Dapat diterima pegawai sebagai anggota kelompok

Dapat diterimanya pegawai sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau pegawai itu sendiri.

2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, kedua motivasi ini dijelaskan dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2016:115) sebagai berikut:

- a. Motivasi Positif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

- b. motivasi Negatif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.5 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi sesuai dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2016:111), yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Mempertahankan kestabilan kerja pegawai.
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.6 Dimensi Motivasi Kerja

Mc. Celland dalam Hasibuan (2016:111) mengelompokkan dimensi motivasi kerja menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan akan mencapai kinerja yang optimal.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Afiliation*), kebutuhan ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Hal itu dikarenakan kebutuhan akan afiliasi ini dapat merangsang gairah kerja seseorang.
3. Kebutuhan untuk berkuasa (*Need for Power*), ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya sehingga menimbulkan persaingan yang sengaja ditumbuhkan secara sehat oleh atasannya dapat dijadikan motivasi untuk merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai. Sehingga kebutuhan akan kekuasaan ini termasuk gaya penggerak yang dapat meningkatkan motivasi pegawai.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja	Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun.
2	Suwardi & Utomo (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Pati	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja	Secara bersama-sama variabel motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.
3	Choiriyah & Taslim (2012)	Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir	Motivasi kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja	Secara bersama-sama variabel motivasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.
4	Pangraso & Susanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan	Disiplin Kerja, Kinerja	Disiplin kerja (x) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap

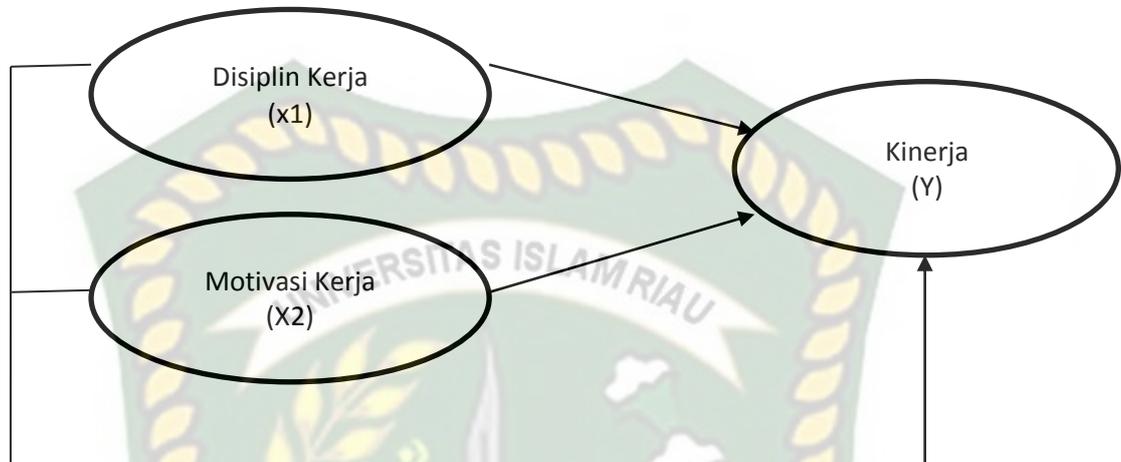
		Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat		kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
5	Siswati & Nadiatulkhoiroh (2019)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari	Motivasi, Disiplin, Kompetensi Kerja, Kineja	Bahwa variabel Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari
6	Salutondok & Soegoto (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong	Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, Disiplin, Kinerja	Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja, serta Disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPR Kota Sorong.
7	Hestini & Haryani (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja	Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat

Sumber : Data Diolah

2.5 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian



Sumber: Mangkunegara (2015), Hasibuan (2016)

2.6 Hipotesis Penelitian

Dari perumusan masalah di atas dan dikaitkan dengan teori yang ada, maka dapat diangkat hipotesis sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru.
- 3) Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Jalan HR. Soebrantas Km.10,5 Panam, Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	<p>Disiplin kerja (X1) Disiplin kerja adalah diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi</p> <p>Mangkunegara (2015:118)</p>	<p>1. Disiplin Preventif</p> <p>2. Disiplin Korektif</p> <p>3. Disiplin Progresif</p> <p>Mangkunegara (2015:129)</p>	<p>a. Menggerakkan pegawai mengikuti peraturan</p> <p>b. Menggerakkan pegawai mematuhi pedoman kerja</p> <p>c. Penggunaan jam kerja yang telah ditetapkan instansi</p> <p>a. Mengarahkan pegawai untuk tetap mematuhi peraturan</p> <p>b. Mempertahankan agar setiap peraturan tetap berlaku bagi setiap pegawai</p> <p>a. Memberikan teguran bagi pegawai yang melanggar peraturan</p> <p>b. Pemberian sanksi bagi pegawai yang</p>	Ordinal

			<p>melanggar peraturan</p> <p>c. Melakukan tindakan tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran yang berulang</p>	
2	<p>Motivasi kerja (X2)</p> <p>Motivasi kerja adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.</p> <p>Malayu S.P Hasibuan (2016:95)</p>	<p>1. Kebutuhan untuk berprestasi</p> <p>2. Kebutuhan untuk berafiliasi</p> <p>3. Kebutuhan untuk berkuasa</p> <p>Mc Clelland (Malayu S.P. Hasibuan 2016:111)</p>	<p>a. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan</p> <p>b. Antusias berprestasi tinggi</p> <p>c. Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati</p> <p>a. Keinginan untuk bekerja dengan pegawai lain</p> <p>b. Berani menerima resiko</p> <p>c. Keinginan bekerja lebih baik dari pegawai lain</p> <p>a. Komunikasi kepada sesama pegawai</p> <p>b. Mempengaruhi pegawai lain dalam pekerjaan</p> <p>c. Memimpin dalam pekerjaan</p>	Ordinal
3	<p>Kinerja (Y)</p> <p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang</p>	<p>1. Orientasi Pelayanan</p>	<p>a. Mampu memberikan pelayanan dengan tepat waktu sesuai dengan permintaan</p>	Ordinal

	<p>dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Mangkunegara (2015:67)</p>	<p>2. Integritas</p> <p>3. Komitmen</p> <p>4. Kerjasama</p> <p>5. Kepemimpinan</p>	<p>b. Cepat tanggap terhadap kebutuhan pelayanan</p> <p>a. Bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam instansi</p> <p>b. Berpegang teguh pada nilai, norma dan etika dalam instansi.</p> <p>a. Merasa bangga menjadi bagian dari instansi dan merasa nyaman dengan nilai-nilai organisasi</p> <p>b. Menginginkan terus menjadi bagian dari instansi</p> <p>a. Menghormati keputusan bersama dan menghargai pendapat orang lain</p> <p>b. Menerima dan melaksanakan keputusan yang telah dibuat/disepakati</p> <p>a. Memberikan contoh yang baik dalam pelaksanaan tugas kepada yang</p>	
--	---	--	--	--

		Laporan SKP Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru	berprestasi b. Mampu menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi	
--	--	---	---	--

Sumber : Data Diolah

3.3 Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:87) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru. Keseluruhan populasi berjumlah 58 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2010) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada yaitu berjumlah 58 orang. Sampel yang akan diambil berdasarkan metode sensus. Menurut Sugiyono (2010) Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis dapatkan adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari objek penelitian atau data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya seperti jawaban responden Pegawai Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung seperti dokumen, literature kepustakaan yang berhubungan dengan objek penelitian berupa data jumlah pegawai, sejarah singkat, struktur organisasi untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat mengumpulkan data-data diatas, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, kemudian akan menyebarkannya kepada Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera Pekanbaru. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert, yaitu untuk menelaah seberapa kuat subjek sesuai atau tidak sesuai dengan

pernyataan. Jawaban responden dalam penelitian terdiri dari lima alternative jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiyono 2010). Responden diminta memilih satu dari lima pilihan jawaban yang dituliskan dalam skala 1-5 dengan susunan sebagai berikut:

- a. Sangat Baik (SB) / Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Baik (B) / Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Baik (CB) / Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Baik (TB) / Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Baik (STB) / Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit (Riduwan 2010). Wawancara ini dilakukan pada awal penyusunan proposal terutama untuk memperoleh informasi mengenai variabel yang diteliti.

c. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada objek penelitian sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Kuantitatif. Analisis Kuantitatif merupakan metode menganalisis yang

dilakukan dengan mengelola data yang diperoleh dalam bentuk angka bertujuan agar pihak lain mudah untuk mengetahui gambaran hasil penelitian.

Peneliti menghitung dengan menggunakan aplikasi program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23 dan alat uji analisis data menggunakan linear regresi berganda, untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), data yang digunakan berskala ordinal. Adapun teknik analisis yang akan dilakukan dalam penelitian antara lain:

3.6.1 Pengujian Kualitas Data

3.6.1.1 Uji Validitas

Sugiyono (2010:267) menyatakan uji validitas yaitu melakukan pengujian atas kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suatu instrumen dikatakan valid jika pernyataan pada suatu instrumen mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dan t tabel, dengan kriteria pengujian:

- Bila r hitung $>$ r tabel, berarti item pernyataannya valid
- Bila r hitung $<$ r tabel, berarti item pernyataannya tidak valid

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2010:268) menyatakan uji reliabilitas yaitu melakukan pengujian atas kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Kriteria uji reliabilitas adalah nilai cronbach alpha dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila Cronbach Alpha $> 0,60$ maka variabel dinyatakan reliabel, dan
- Apabila Cronbach Alpha $< 0,60$ maka alat ukur tersebut adalah tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendeteksi normal. Salah satu uji normalitas data yang menggunakan pengujian statistic adalah dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila Nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0.05 .

Selain melihat Uji Kolmogorov Smirnov, pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal Probability Plots dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyestakan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji glejser yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Selain itu dengan menggunakan program SPSS, heteroskedastisitas juga bisa dilihat dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik, antar variabel independen seharusnya tidak terjadi kolerasi, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Dasar acuan dalam menentukan multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3.6.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*disturbance term-ed*) pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Apabila terjadi korelasi maka hal tersebut menunjukkan adanya problem autokorelasi.

Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson. Untuk menentukan nilai dL (*durbin lower*) dan dU (*durbin upper*) dengan melihat tabel Durbin-Watson, pada $\alpha = 5\%$ dan k = 3 (nilai k menunjukkan nilai variabel bebas) dimana n merupakan jumlah responden. Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai DW berada diantara dU samapi dengan 4-dU, koefisien korelasi sama dengan nol. Artinya tidak terjadi autokorelasi

2. Bila nilai DW lebih kecil dari pada dL, koefisien korelasi lebih besar dari pada nol, artinya terjadi autokorelasi positif
3. Bila nilai DW lebih besar dari pada 4-dL, koefisien korelasi lebih kecil dari pada nol. Artinya terjadi autokorelasi negatif.
4. Bila nilai DW teletak diantara 4-dU dan 4-dL, hasilnya tidak dapat disimpulkan.

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk memberian ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua variabel atau lebih variabel bebas). Model hubungan-hubungan tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi Linear Berganda

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

e = Standar Error

Jawaban responden dalam penelitian terdiri dari lima alternative jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiyono 2010). Responden diminta memilih satu dari lima pilihan jawaban yang dituliskan dalam skala 1-5 dengan susunan sebagai berikut:

- a. Sangat Baik (SB) / Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Baik (B) / Setuju (S) : Skor 4

- c. Cukup Baik (CB) / Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Baik (TB) / Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Baik (STB) / Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu analisis uji simultan, uji parsial, dan koefisien determinasi.

3.6.4.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *Probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$)

- a) Jika $sig > \alpha(0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
- b) Jika $sig < \alpha(0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.6.4.2 Uji Parsial (uji-t)

Digunakan untuk menguji variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t dengan ketentuan:

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Untuk melihat tingkat hubungan antara variabel independen dan dependen dapat dilihat pada tabel koefisien korelasi dibawah ini:

Tabel 3.2
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010)

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Organisasi

Pusat Pengelolaan Ekoregion Sumatera (PPES) Pekanbaru berdiri pada tahun 1996 yang awalnya bernama Bapedal Wilayah I. Pusat Pengelolaan Ekoregion Sumatera (PPES) Pekanbaru sebagai instansi vertikal Kementerian Lingkungan Hidup mempunyai peran penting dalam menjembatani tugas pokok dan fungsi Kementerian Lingkungan Hidup melalui koordinasi dengan Pemerintah Daerah khususnya dalam upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup.

Penggabungan Kementerian Lingkungan Hidup dengan Kementerian Kehutanan menyebabkan perubahan struktur organisasi dan tupoksi unit-unit kerja yang bergabung di dalam Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK). Pusat Pengelolaan Ekoregion Sumatera (PPES) Pekanbaru, nomenklatur pada masa Kementerian Lingkungan Hidup, berubah menjadi Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru dengan kedudukan dan tugas yang berbeda. Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru sendiri berkedudukan di Pekanbaru dengan wilayah kerjanya adalah Pulau Sumatera, yang terdiri dari 10 Provinsi dan 154 kabupaten/kota.

4.2 Tugas Dan Fungsi

4.2.1 Tugas:

Berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor: P.18/MenLHK-II/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian LHK, tepatnya pada pasal 1517 dinyatakan bahwa Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion (P3E) merupakan unsur penunjang pelaksanaan tugas

Kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal. Adapun tugasnya melaksanakan penyelenggaraan pengendalian pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan di wilayah ekoregion (Pasal 1518).

4.2.2 Fungsi :

Pada pasal 1519 dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan tugasnya, Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion menyelenggarakan 5 fungsi, yaitu :

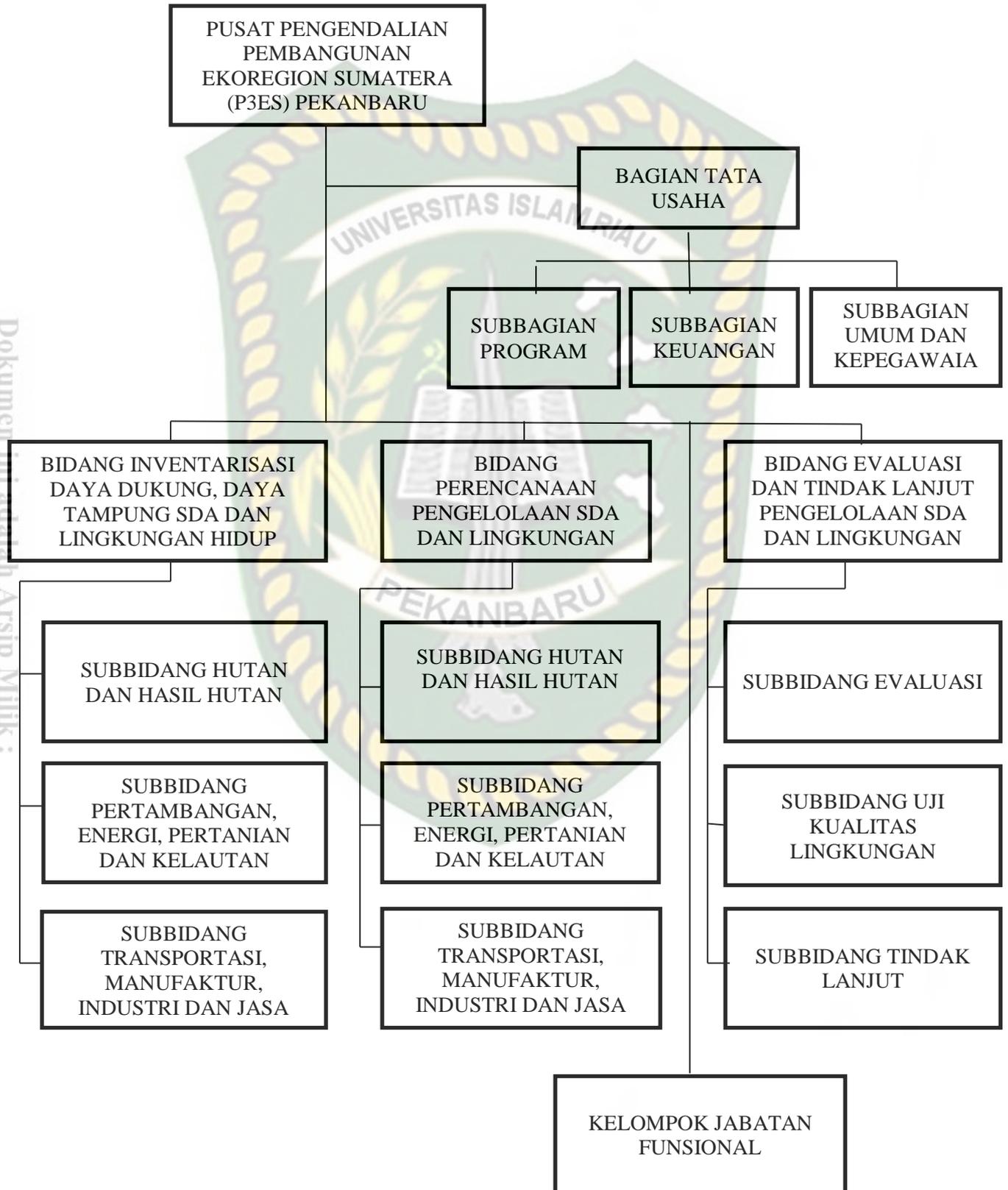
- 1) Menyusun kebijakan teknis pengendalian pembangunan ekoregion
- 2) Melaksanakan inventarisasi daya dukung dan daya tampung sumber daya alam dan lingkungan hidup di wilayah ekoregion
- 3) Melaksanakan perencanaan pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup di wilayah ekoregion
- 4) Melaksanakan evaluasi dan tindak lanjut pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup di wilayah ekoregion
- 5) Mengelola urusan tata usaha dan rumah tangga pusat

4.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion

Sumatera (P3ES) Pekanbaru terdiri atas:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion
Sumatera (P3ES) Pekanbaru



4.3.1 Bidang Inventarisasi Daya Dukung, Daya Tampung Sumber Daya Alam dan Lingkungan

Tugas : Melaksanakan inventarisasi daya dukung dan daya tampung sumber daya alam dan lingkungan hidup di wilayah ekoregion

Bidang Inventarisasi Daya Dukung, Daya Tampung Sumber Daya Alam dan Lingkungan terdiri atas tiga Sub Bidang, yaitu :

No	Nama Subbidang	Tugas
1	Sub Bidang Hutan dan Hasil Hutan	Melakukan pengumpulan dan pengolahan bahan dalam rangka penyiapan bahan pelaksanaan inventarisasi daya dukung dan daya tampung sumber daya hutan dan hasil hutan
2	Sub Bidang Pertambangan, Energi, Pertanian dan Kelautan	Melakukan pengumpulan dan pengolahan bahan dalam rangka penyiapan bahan pelaksanaan inventarisasi daya dukung dan daya tampung sumber daya pertambangan, energi, pertanian dan kelautan
3	Sub Bidang Transportasi, Manufaktur, Industri dan Jasa	Melakukan pengumpulan dan pengolahan bahan dalam rangka penyiapan bahan pelaksanaan inventarisasi daya dukung dan daya tampung sumber daya transportasi, manufaktur, industri dan jasa.

4.3.2 Bidang Perencanaan Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup

Tugas: Melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan dan penerapan rencana pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup.

Bidang Perencanaan Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup terdiri atas tiga Sub Bidang, yaitu:

No	Nama Subbidang	Tugas
1	Sub Bidang Hutan dan Hasil Hutan	Melakukan pengumpulan dan pengolahan bahan dalam rangka penyiapan bahan penyusunan rencana penerapan pengelolaan hutan dan hasil hutan
2	Sub Bidang Pertambangan, Energi, Pertanian dan Kelautan	Melakukan pengumpulan dan pengolahan bahan dalam rangka penyiapan bahan penyusunan rencana dan penerapan rencana pengelolaan sumber daya pertambangan, energi, pertanian dan kelautan
3	Sub Bidang Transportasi, Manufaktur, Industri dan Jasa	Melakukan pengumpulan dan pengolahan bahan dalam rangka penyiapan bahan penyusunan rencana dan penerapan rencana pengelolaan sumber daya pengelolaan transportasi, manufaktur, industri dan jasa

4.3.3 Bidang Evaluasi dan Tindak Lanjut Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup

Tugas: Melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pemantauan, evaluasi, uji kualitas, dan tindak lanjut pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup di wilayah ekoregion

Bidang Evaluasi dan Tindak Lanjut Pengelolaan Sumber Daya Alam dan

Lingkungan Hidup terdiri atas tiga Sub Bidang, yaitu :

No	Nama Subbidang	Tugas
1	Sub Bidang Evaluasi	Melakukan pengumpulan dan pengolahan bahan dalam rangka pemantauan dan evaluasi pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup
2	Sub Bidang Uji Kualitas Lingkungan	Melakukan pengumpulan dan pengolahan bahan dalam rangka penyiapan bahan pelaksanaan uji kualitas lingkungan dalam pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup
3	Sub Bidang Tindak Lanjut	Melakukan pengumpulan dan pengolahan bahan dalam rangka penyiapan bahan tindak lanjut pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup

4.3.4 Bagian Tata Usaha

Tugas : Melaksanakan penyusunan rencana dan program. Pengelolaan urusan tata usaha, tata laksana keuangan, kepegawaian, dan pengelolaan barang milik negara

Bagian Tata Usaha terdiri atas tiga Sub Bagian, yaitu :

No	Nama Subbidang	Tugas
1	Sub Bagian Program	Melakukan pengumpulan dan pengolahan bahan dalam rangka koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran
2	Sub Bagian Keuangan	Melakukan pengelolaan urusan keuangan dan tindak lanjut hasil pemeriksaan
3	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	Melakukan pengelolaan urusan tata usaha, rumah tangga, perlengkapan, pengelolaan barang milik negara, kearsipan, dokumentasi, kepegawaian dan hubungan masyarakat

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru yang berjumlah 58 orang pegawai. Karakteristik responden yang dibahas dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Berdasarkan data responden yang telah diolah, maka dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh dan terperinci mengenai jumlah total dari setiap item-item yang dinyatakan dalam kuesioner sehingga akan lebih mudah untuk diinterpretasikan secara kuantitatif. Berikut ini akan disajikan karakteristik identitas responden yang dapat diuraikan sebagai berikut:

5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden menurut jenis kelamin disajikan pada Tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	20	34,5 %
2	Laki-laki	38	65,5 %
	Jumlah	58	100 %

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah laki-laki sebanyak 38 orang dengan persentasi 65,5% sedangkan perempuan hanya 20 orang dengan persentasi 34,5%. Berdasarkan hasil rekapulasi diatas jumlah pegawai Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion

Sumatera (P3ES) Pekanbaru didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki.

5.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Komposisi responden menurut klasifikasi rentang usia dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentasi
1	21-30 Tahun	8	13,8 %
2	31-40 Tahun	14	24,1%
3	41-50 Tahun	20	34,5%
4	51-60 Tahun	16	27,6%
Jumlah		58	100%

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel 5.2 diatas responeden dengan rentang usia 21-30 tahun berjumlah 8 orang atau 13,8%. Responden dengan rentang usia 31-40 tahun berjumlah 14 orang atau 24,1%. Responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 20 orang atau 34,5%. Dan responden dengan rentang usia 51-60 tahun berjumlah 16 orang atau 27,6%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas pegawai Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru didominasi dengan rentang usia 41-50 tahun.

5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Komposisi responden menurut tingkat pendidikan disajikan pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentasi
1	SMA/Sederajat	10	17,2%
2	Diploma (D3)	14	24,1%
3	Sarjana (S1)	27	46,6%
4	Pasca Sarjana (S2)	7	12,1%
Jumlah		58	100%

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat dilihat responden dengan latar belakang pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 10 orang atau 17,2%. Responden dengan latar belakang pendidikan Diploma (D3) berjumlah 14 orang atau 24,1%. Responden dengan latar belakang pendidikan Sarjana (S1) berjumlah 27 orang atau 46,6%. Responden dengan latar belakang pendidikan Pasca Sarjana (S2) berjumlah 7 orang atau 12,1%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas pegawai Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan Sarjana (S1).

5.1.4 Masa Kerja

Komposisi responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentasi
1	<1 Tahun	2	3,4%
2	1-5 Tahun	10	17,2%
3	5-10 Tahun	28	48,3%
4	>10 Tahun	18	31,1%
Jumlah		58	100%

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel 5.4 diatas hasil tanggapan reponden mengenai masa kerja karyawan antara <1 tahun berjumlah 2 orang dengan persentasi 3,4%. Responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 10 orang dengan persentasi 17,2%. Responden dengan masa kerja 5-10 tahun berjumlah 28 orang dengan persentasi 48,3%. Dan responden dengan masa kerja >10 tahun berjumlah 18 orang dengan persentasi 31,1%. Pegawai pada Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru didominasi oleh pegawai dengan masa kerja antara 5-10 tahun.

5.2 Pengujian Kualitas Data

Pengujian data dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas, instrumen penelitian dalam hal ini adalah kuesioner dan menguji pendistribusian data-data dalam bentuk uji normalitas.

5.2.1 Uji Validitas

Sugiyono (2010:267) menyatakan uji validitas yaitu melakukan pengujian atas kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suatu instrumen dikatakan valid jika pernyataan pada suatu instrumen mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dan t tabel, dengan kriteria pengujian:

- Bila r hitung $>$ r tabel, berarti item pernyataannya valid
- Bila r hitung $<$ r tabel, berarti item pernyataannya tidak valid

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23 *for window*. Hasil uji validitas menggunakan korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected item-total correlation	R tabel (taraf signifikan 5%)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Indikator 1	0,782	0,258	Valid
	Indikator 2	0,765	0,258	Valid
	Indikator 3	0,780	0,258	Valid
	Indikator 4	0,729	0,258	Valid
	Indikator 5	0,473	0,258	Valid
	Indikator 6	0,498	0,258	Valid
	Indikator 7	0,757	0,258	Valid
	Indikator 8	0,622	0,258	Valid

Motivasi Kerja (X2)	Indikator 1	0,549	0,258	Valid
	Indikator 2	0,539	0,258	Valid
	Indikator 3	0,535	0,258	Valid
	Indikator 4	0,858	0,258	Valid
	Indikator 5	0,872	0,258	Valid
	Indikator 6	0,810	0,258	Valid
	Indikator 7	0,858	0,258	Valid
	Indikator 8	0,872	0,258	Valid
	Indikator 9	0,810	0,258	Valid
Kinerja (Y)	Indikator 1	0,430	0,258	Valid
	Indikator 2	0,503	0,258	Valid
	Indikator 3	0,493	0,258	Valid
	Indikator 4	0,485	0,258	Valid
	Indikator 5	0,734	0,258	Valid
	Indikator 6	0,690	0,258	Valid
	Indikator 7	0,720	0,258	Valid
	Indikator 8	0,703	0,258	Valid
	Indikator 9	0,690	0,258	Valid
	Indikator 10	0,596	0,258	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 58 sampel diatas menunjukkan bahwa r hitung variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y) lebih besar dibanding r tabel. Dengan demikian indikator yang digunakan oleh variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y) dinyatakan Valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2010:268) menyatakan uji reliabilitas yaitu melakukan pengujian atas kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian

hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Kriteria uji reliabilitas adalah nilai cronbach alpha dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila Cronbach Alpha $> 0,60$ maka variabel dinyatakan reliabel, dan
- Apabila Cronbach Alpha $< 0,60$ maka alat ukur tersebut adalah tidak reliabel.

Dengan menggunakan *SPSS 23 for windows* maka diperoleh hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin (X1)	8	0,837	0,60	Reliable
Motivasi (X2)	9	0,903	0,60	Reliable
Kinerja (Y)	10	0,809	0,60	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y) yang akan digunakan dalam penelitian dinyatakan telah Reliabel seluruhnya dikarenakan nilai Alpha Cronbach variabel – variabel tersebut telah $>0,60$.

5.3 Hasil Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan sejauh mana tanggung jawab dan pengabdian seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Secara etimologis

disiplin berasal dari bahasa inggris “*discipline*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya.

5.3.1.1 Disiplin Prefentif

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan atau organisasi.

a. Menggerakkan Pegawai Mengikuti Peraturan

Berikut tanggapan responden mengenai mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi:

Tabel 5.7
Hasil Tanggapan Responden Mengikuti Peraturan Yang Telah Ditetapkan Oleh Instansi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	27,59
2	Setuju	21	36,20
3	Cukup Setuju	14	24,14
4	Tidak setuju	7	12,07
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.7 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang atau dengan persentase 27,59%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau dengan persentase 36,20%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 14 orang atau dengan persentase 24,14%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 7 orang atau dengan persentase 12,07%.

b. Menggerakkan Pegawai Mematuhi Pedoman Kerja

Berikut tanggapan responden mengenai mematuhi pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh instansi:

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Responden Mematuhi Pedoman Kerja Yang Telah Ditetapkan Oleh Instansi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	27,59
2	Setuju	20	34,48
3	Cukup Setuju	17	29,31
4	Tidak setuju	5	8,62
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.8 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang atau dengan persentase 27,59%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau dengan persentase 34,48%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 17 orang atau dengan persentase 29,31%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 5 orang atau dengan persentase 8,62%.

c. Penggunaan Jam Kerja Yang Telah Ditetapkan Instansi

Berikut tanggapan responden mengenai menggunakan jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi:

Tabel 5.9
Hasil Tanggapan Responden Menggunakan Jam Kerja Yang Telah
Ditetapkan Oleh Instansi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	29,31
2	Setuju	18	31,03
3	Cukup Setuju	11	18,97
4	Tidak setuju	12	20,69
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.9 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang atau dengan persentase 29,31%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang atau dengan persentase 31,03, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 orang atau dengan persentase 18,97%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 12 orang atau dengan persentase 20,69%.

5.3.1.2 Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

a. Mengarahkan Pegawai Untuk Tetap Mematuhi Peraturan

Berikut tanggapan responden mengenai tetap mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi:

Tabel 5.10
Hasil Tanggapan Responden Tetap Mematuhi Peraturan Yang Telah
Ditetapkan Oleh Instansi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	34,49
2	Setuju	13	22,41
3	Cukup Setuju	19	32,76
4	Tidak setuju	6	10,34
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.10 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang atau dengan persentase 34,49%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau dengan persentase 22,41%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 19 orang atau dengan persentase 32,76%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 6 orang atau dengan persentase 10,34%.

b. Mempertahankan Agar Setiap Peraturan Tetap Berlaku Bagi Setiap Pegawai

Berikut tanggapan responden mengenai tetap mempertahankan peraturan yang berlaku di instansi:

Tabel 5.11
Hasil Tanggapan Responden Tetap Mempertahankan Peraturan Yang
Berlaku Di Instansi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	43,10
2	Setuju	25	43,10
3	Cukup Setuju	8	13,80

4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.11 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang atau dengan persentase 43,10%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau dengan persentase 43,10%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau dengan persentase 13,80%.

5.3.1.3 Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

a. Memberikan Teguran Bagi Pegawai Yang Melanggar Peraturan

Berikut tanggapan responden mengenai Instansi memberikan teguran bila saya melanggar peraturan yang telah ditetapkan:

Tabel 5.12

Hasil Tanggapan Instansi Memberikan Teguran Bila Saya Melanggar Peraturan Yang Telah Ditetapkan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	22,42
2	Setuju	25	43,10
3	Cukup Setuju	19	32,76
4	Tidak setuju	1	1,72
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.12 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau dengan persentase 22,42%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau dengan persentase 43,10%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 19 orang atau dengan persentase 32,76%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang atau dengan persentase 1,72%.

b. Pemberian Sanksi Bagi Pegawai Yang Melanggar Peraturan

Berikut tanggapan responden mengenai instansi memberikan sanksi bila saya melanggar peraturan yang telah ditetapkan:

Tabel 5.13
Hasil Tanggapan Instansi Memberikan Sanksi Bila Saya Melanggar Peraturan Yang Telah Ditetapkan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	39,66
2	Setuju	19	32,76
3	Cukup Setuju	14	24,13
4	Tidak setuju	2	3,45
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.13 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang atau dengan persentase 39,66%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau dengan persentase 32,76%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 14 orang atau dengan

persentase 24,13%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang atau dengan persentase 3,45%.

c. Melakukan Tindakan Tegas Bagi Pegawai Yang Melakukan Pelanggaran Yang Berulang

Berikut tanggapan responden mengenai Instansi memberikan tindakan tegas bila saya melanggar peraturan secara berulang:

Tabel 5.14
Hasil Tanggapan Instansi Memberikan Tindakan Tegas Bila Saya Melanggar Peraturan Secara Berulang

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	37,93
2	Setuju	12	20,69
3	Cukup Setuju	22	37,93
4	Tidak setuju	2	3,45
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.14 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang atau dengan persentase 37,93%, yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau dengan persentase 20,69%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 22 orang atau dengan persentase 37,93%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang atau dengan persentase 3,45%.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.15

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
Disiplin Kerja (X1)	1. Saya mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi	16	21	14	7	0	
	Bobot Nilai	80	84	42	14	0	220
	2. Saya mematuhi pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh instansi	16	20	17	5	0	
	Bobot Nilai	80	80	51	10	0	221
	3. Saya menggunakan jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi	17	18	11	12	0	
	Bobot Nilai	85	72	33	24	0	214
	4. Saya tetap mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi	20	13	19	6	0	
	Bobot Nilai	100	52	57	12	0	221
	5. Saya tetap mempertahankan peraturan yang berlaku di instansi	25	25	8	0	0	
	Bobot Nilai	125	100	24	0	0	249
	6. Instansi memberikan teguran bila saya melanggar peraturan yang telah ditetapkan	13	25	19	1	0	
	Bobot Nilai	65	100	57	2	0	224
	7. Instansi memberikan sanksi bila saya melanggar peraturan yang telah ditetapkan	23	19	14	2	0	
	Bobot Nilai	115	76	42	4	0	237

	8. Instansi memberikan tindakan tegas bila saya melanggar peraturan secara berulang	22	12	22	2	0	
	Bobot Nilai	110	48	66	4	0	228
Total Bobot Skor							1.814

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel 5.15 diatas, diketahui tentang hasil rekapitulasi dari tanggapan responden tentang Disiplin Kerja pegawai bahwa dari total bobot skor sebesar 1.814. Namun terdapat total bobot skor yang rendah pada itemsaya menggunakan jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menggunakan jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Berikut dibawah ini diketahui nilai tertinggi (maksimal) dan nilai terendah (minimal) senagai berikut:

Nilai Makimal => $8 \times 5 \times 58 = 2.320$

Nilai Minimal => $8 \times 1 \times 58 = 464$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{2.320 - 464}{5} = \frac{1.856}{5} = 371,2$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi dari variabel Disiplin Kerja pegawai, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = $1.950 - 2.320$

Baik = $1.579 - 1.949$

Cukup Baik = $1.208 - 1.578$

Tidak Baik = $837 - 1.207$

Sangat Tidak Baik = $464 - 836$

Dari hasil rekapitulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai berada pada kategori sangat baik dengan nilai 1.814 yang mana berada diantara 1.579 – 1.949.

5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi ini merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giatt serta antusias mencapai hasil yang optimal.

5.3.2.1 Kebutuhan Untuk Berprestasi

Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kenutuhan berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan akan mencapa kinerja yang optimal.

a. Bertanggung Jawab Dalam Mengambil Keputusan

Berikut tanggapan responden mengenai bertanggung jawab dalam mengambil keputusan:

Tabel 5.16
Hasil Tanggapan Responden Bertanggung Jawab Dalam Mengambil Keputusan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	50
2	Setuju	14	24,14
3	Cukup Setuju	9	15,51
4	Tidak setuju	4	6,90
5	Sangat Tidak Setuju	2	3,45
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.16 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang atau dengan persentase 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang atau dengan persentase 24,14%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 orang atau dengan persentase 15,51%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 4 orang atau dengan persentase 6,90%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang atau dengan persentase 3,45%.

b. Antusiasme Berprestasi Tinggi

Berikut tanggapan responden mengenai antusiasme berprestasi tinggi:

Tabel 5.17

Hasil Tanggapan Responden Antusiasme Berprestasi Tinggi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	53,45
2	Setuju	16	27,59
3	Cukup Setuju	7	12,07
4	Tidak setuju	3	5,17
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,72
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.17 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang atau dengan persentase 53,45%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang atau dengan persentase 27,59%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang atau dengan persentase 12,07%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang atau dengan

persentase 5,17%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang atau dengan persentase 1,72%.

c. Konsisten Menjalankan Tugas Sesuai Dengan Keputusan Yang Telah Disepakati

Berikut tanggapan responden mengenai konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati:

Tabel 5.18
Hasil Tanggapan Responden Konsisten Menjalankan Tugas Sesuai Dengan Keputusan Yang Telah Di Sepakati

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	32,76
2	Setuju	22	37,94
3	Cukup Setuju	15	25,86
4	Tidak setuju	1	1,72
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,72
	Total	58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.18 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang atau dengan persentase 32,76%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau dengan persentase 37,94%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 15 orang atau dengan persentase 25,86%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang atau dengan persentase 1,72%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang atau dengan persentase 1,72%.

5.3.2.2 Kebutuhan Untuk Berafiliasi

Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Afiliation*), kebutuhan ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Hal itu dikarenakan kebutuhan akan afiliasi ini dapat merangsang gairah kerja seseorang.

a. Keinginan Untuk Bekerja Dengan Pegawai Lain

Berikut tanggapan responden mengenai berkeinginan untuk bekerja dengan pegawai lain:

Tabel 5.19
Hasil Tanggapan Responden Berkeinginan Untuk Bekerja Dengan Pegawai Lain

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	13,79
2	Setuju	22	37,94
3	Cukup Setuju	18	31,03
4	Tidak setuju	10	17,24
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.19 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau dengan persentase 13,79%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau dengan persentase 37,94%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 18 orang atau dengan persentase 31,03%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 10 orang atau dengan persentase 17,24%.

b. Berani Menerima Resiko

Berikut tanggapan responden mengenai berani menerima resiko:

Tabel 5.20
Hasil Tanggapan Responden Berani Menerima Resiko

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	13,79
2	Setuju	23	39,66
3	Cukup Setuju	17	29,31
4	Tidak setuju	10	17,24
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.20 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau dengan persentase 13,79%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau dengan persentase 39,66%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 17 orang atau dengan persentase 29,31%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 10 orang atau dengan persentase 17,24%.

c. Keinginan Bekerja Lebih Baik Dari Pegawai Lain

Berikut tanggapan responden mengenai berkeinginan bekerja lebih baik dari pegawai lain:

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Responden Berkeinginan Bekerja Lebih Baik Dari Pegawai Lain

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	10,34
2	Setuju	24	41,38
3	Cukup Setuju	19	32,76

4	Tidak setuju	9	15,52
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.21 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau dengan persentase 10,34%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau dengan persentase 41,38%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 19 orang atau dengan persentase 32,76%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 9 orang atau dengan persentase 15,52%.

5.3.2.3 Kebutuhan untuk berkuasa

Kebutuhan untuk berkuasa (*Need for Power*), ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya sehingga menimbulkan persaingan yang sengaja ditumbuhkan secara sehat oleh atasannya dapat dijadikan motivasi untuk merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai. Sehingga kebutuhan akan kekuasaan ini termasuk gaya penggerak yang dapat meningkatkan motivasi pegawai.

a. Kominukasi Kepada Sesama Pegawai

Berikut tanggapan responden mengenai menjalin komunikasi kepada sesama pegawai:

Tabel 5.22

Hasil Tanggapan Responden Menjalin Komunikasi Kepada Sesama Pegawai

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	15,51
2	Setuju	22	37,94

3	Cukup Setuju	18	31,04
4	Tidak setuju	9	15,51
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.20 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau dengan persentase 15,51%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau dengan persentase 37,94%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 18 orang atau dengan persentase 31,04%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 9 orang atau dengan persentase 15,51%.

b. Mempengaruhi Pegawai Lain Dalam Pekerjaan

Berikut tanggapan responden dapat mempengaruhi pegawai lain dalam pekerjaan:

Tabel 5.23

Hasil Tanggapan Responden Dapat Mempengaruhi Pegawai Lain Dalam Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	13,79
2	Setuju	23	39,66
3	Cukup Setuju	17	29,31
4	Tidak setuju	10	17,24
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.23 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan

bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang atau dengan persentase 13,79%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang atau dengan persentase 39,66%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 17 orang atau dengan persentase 29,31%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 10 orang atau dengan persentase 17,24%.

c. Memimpin Dalam Pekerjaan

Berikut tanggapan responden mampu memimpin dalam pekerjaan:

Tabel 5.24

Hasil Tanggapan Responden Mampu Memimpin Dalam Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	10,34
2	Setuju	24	41,38
3	Cukup Setuju	19	32,76
4	Tidak setuju	9	15,52
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.24 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau dengan persentase 10,34%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau dengan persentase 41,38%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 19 orang atau dengan persentase 32,76%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 9 orang atau dengan persentase 15,52%.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.25

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
Motivasi Kerja (X2)	1. Saya bertanggung jawab dalam mengambil keputusan	29	14	9	4	2	
	Bobot Nilai	145	56	27	8	2	238
	2. Saya antusias berprestasi tinggi	31	16	7	3	1	
	Bobot Nilai	155	64	21	6	1	247
	3. Saya konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati	19	22	15	1	1	
	Bobot Nilai	95	88	45	2	1	231
	4. Saya berkeinginan untuk bekerja dengan pegawai lain	8	22	18	10	0	
	Bobot Nilai	40	88	54	20	0	202
	5. Saya berani menerima resiko	8	23	17	10	0	
	Bobot Nilai	40	92	51	20	0	203
	6. Saya berkeinginan bekerja lebih baik dari pegawai lain	6	24	19	9	0	
	Bobot Nilai	30	96	57	10	0	201
	7. Saya menjalin komunikasi kepada sesama pegawai	9	22	18	9	0	
	Bobot Nilai	45	88	54	18	0	205
	8. Saya dapat mempengaruhi pegawai lain dalam pekerjaan	8	23	17	10	0	
	Bobot Nilai	40	92	51	20	0	203
9. Saya mampu memimpin dalam pekerjaan	6	24	19	9	0		
Bobot Nilai	30	96	57	18	0	201	
Total Bobot Skor						1.931	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel 5.25, diketahui tentang hasil rekapitulasi dari tanggapan responden tentang Motivasi Kerja pegawai bahwa dari total bobot skor sebesar 1.931. Namun terdapat total bobot skor yang rendah pada item saya berkeinginan bekerja lebih baik dari pegawai lain dan item saya mampu memimpin dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya berkeinginan bekerja lebih baik dari pegawai lain dan belum sepenuhnya mampu memimpin dalam pekerjaan. Berikut dibawah ini diketahui nilai tertinggi (maksimal) dan nilai terendah (minimal) senagai berikut:

Nilai Makimal => $9 \times 5 \times 58 = 2.610$

Nilai Minimal => $9 \times 1 \times 58 = 522$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{2.610 - 522}{5} = \frac{2.088}{5} = 417,6$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi dari variabel Motivasi Kerja pegawai, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.191 – 2.610

Baik = 1.775 – 2.190

Cukup Baik = 1.358 – 1.774

Tidak Baik = 941 – 1.357

Sangat Tidak Baik = 522 – 940

Dari hasil rekapitulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai berada pada kategori baik dengan nilai 1.931 yang mana berada diantara 1.775 – 2.190.

5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berikut tanggapan responden terhadap pernyataan kinerja adalah sebagai berikut :

5.3.3.1 Orientasi Pelayanan

Orientasi Pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan rekan, sekerja, unit kerja terkait atau instansi lain.

a. Mampu Memberikan Pelayanan Dengan Tepat Waktu Sesuai Dengan Permintaan

Berikut tanggapan responden mengenai mampu memberikan pelayanan dengan tepat waktu sesuai dengan permintaan:

Tabel 5.26

Hasil Tanggapan Responden Mampu Memberikan Pelayanan Dengan Tepat Waktu Sesuai Dengan Permintaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	36	62,07
2	Setuju	19	32,76
3	Cukup Setuju	2	3,45
4	Tidak setuju	1	1,72
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.26 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang atau dengan persentase 62,07%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau dengan persentase

32,76%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 orang atau dengan persentase 3,45%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang atau dengan persentase 1,72%.

b. Cepat Tanggap Kebutuhan Pelayanan

Berikut tanggapan responden mengenai cepat tanggap terhadap kebutuhan pelayanan:

Tabel 5.27
Hasil Tanggapan Responden Cepat Tanggap Terhadap Kebutuhan Pelayanan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	44,83
2	Setuju	19	32,76
3	Cukup Setuju	12	20,69
4	Tidak setuju	1	1,72
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.27 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang atau dengan persentase 44,83%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau dengan persentase 32,76%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 orang atau dengan persentase 20,69%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang atau dengan persentase 1,72%.

5.3.3.2 Integritas

Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

a. Bersikap Dan Bertingkah Laku Sesuai Dengan Nilai, Norma Dan Etika Dalam Instansi

Berikut tanggapan responden mengenai bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam instansi:

Tabel 5.28

Hasil Tanggapan Responden Bersikap Dan Bertingkah Laku Sesuai Dengan Nilai, Norma Dan Etika Dalam Instansi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	41	70,69
2	Setuju	8	13,79
3	Cukup Setuju	7	12,07
4	Tidak setuju	2	3,45
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.28 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41 orang atau dengan persentase 70,69%, yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang atau dengan persentase 13,79%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang atau dengan persentase 12,07%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang atau dengan persentase 3,45%.

b. Berpegang Teguh Pada Nilai, Norma Dan Etika Dalam Instansi

Berikut tanggapan responden mengenai berpegang teguh pada nilai, norma dan etika dalam instansi:

Tabel 5.29
Hasil Tanggapan Responden Berpegang Teguh Pada Nilai, Norma Dan Etika Dalam Instansi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	41	70,69
2	Setuju	9	15,52
3	Cukup Setuju	6	10,34
4	Tidak setuju	2	3,45
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.29 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41 orang atau dengan persentase 70,69%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau dengan persentase 15,52%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau dengan persentase 10,34%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang atau dengan persentase 3,45%.

5.3.3.3 Komitmen

Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang dan/ atau golongan.

a. Merasa Bangga Menjadi Bagian Dari Instansi Dan Merasa Nyaman Dengan Nilai-nilai Organisasi

Berikut tanggapan responden mengenai merasa bangga menjadi bagian dari instansi dan merasa nyaman dengan nilai-nilai organisasi:

Tabel 5.30
Hasil Tanggapan Responden Merasa Bangga Menjadi Bagian Dari Instansi Dan Merasa Nyaman Dengan Nilai-Nilai Organisasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	31,03
2	Setuju	25	43,11
3	Cukup Setuju	15	25,86
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.30 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang atau dengan persentase 31,03%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau dengan persentase 43,11% dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 15 orang atau dengan persentase 25,86%.

b. Menginginkan Terus Menjadi Bagian Dari Instansi

Berikut tanggapan responden mengenai menginginkan terus menjadi bagian dari instansi:

Tabel 5.31
Hasil Tanggapan Responden Menginginkan Terus Menjadi Bagian Dari Instansi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	32,76
2	Setuju	30	51,72
3	Cukup Setuju	7	12,07

4	Tidak setuju	2	3,45
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.31 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang atau dengan persentase 32,76%, yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang atau dengan persentase 51,72%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 orang atau dengan persentase 12,07%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang atau dengan persentase 3,45%.

5.3.3.4 Kerjasama

Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

a. Menghormati Keputusan Bersama Dan Menghargai Pendapat Orang Lain

Berikut tanggapan responden mengenai menghormati keputusan bersama dan menghargai pendapat orang lain:

Tabel 5.32
Hasil Tanggapan Responden Menghormati Keputusan Bersama Dan Menghargai Pendapat Orang Lain

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	32,76
2	Setuju	20	34,48
3	Cukup Setuju	15	25,86

4	Tidak setuju	4	6,90
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.32 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang atau dengan persentase 32,76%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau dengan persentase 34,48%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 15 orang atau dengan persentase 25,86%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 4 orang atau dengan persentase 6,90%.

b. Menerima Dan Melaksanakan Keputusan Yang Telah Disepakati

Berikut tanggapan responden mengenai menerima dan melaksanakan keputusan yang telah disepakati:

Tabel 5.33
Hasil Tanggapan Responden Menerima Dan Melaksanakan Keputusan Yang Telah Disepakati

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	25,86
2	Setuju	24	41,38
3	Cukup Setuju	15	25,86
4	Tidak setuju	4	6,90
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.33 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau dengan persentase

41,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau dengan persentase 27,59%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 15 orang atau dengan persentase 25,86%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 4 orang atau dengan persentase 6,90%.

5.3.3.5 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

a. Memberikan Contoh Yang Baik Dalam Pelaksanaan Tugas Kepada Yang Berprestasi

Berikut tanggapan responden mengenai memberikan contoh yang baik dalam pelaksanaan tugas kepada yang berprestasi:

Tabel 5.34

Hasil Tanggapan Responden Memberikan Contoh Yang Baik Dalam Pelaksanaan Tugas Kepada Yang Berprestasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	31,03
2	Setuju	25	43,11
3	Cukup Setuju	13	22,41
4	Tidak setuju	2	3,45
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.34 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang atau dengan persentase 31,03%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau dengan persentase 43,11%, yang

menyatakan cukup setuju sebanyak 13 orang atau dengan persentase 22,41%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang atau dengan persentase 3,45%.

b. Mampu Menggerakkan Tim Kerja Untuk Mencapai Kinerja Yang Tinggi

Berikut tanggapan responden mengenai mampu menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi:

Tabel 5.35
Hasil Tanggapan Responden Mampu Menggerakkan Tim Kerja Untuk Mencapai Kinerja Yang Tinggi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	31,03
2	Setuju	27	46,55
3	Cukup Setuju	12	20,70
4	Tidak setuju	1	1,72
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 5.35 tersebut dijelaskan bahwa tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang atau dengan persentase 31,03%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang atau dengan persentase 46,55%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 orang atau dengan persentase 20,70%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang atau dengan persentase 1,72%.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.36

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Variabel	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
Kinerja (Y)	1. Saya mampu memberikan pelayanan dengan tepat waktu sesuai dengan permintaan	36	19	2	1	0	
	Bobot Nilai	180	76	6	2	0	264
	2. Saya cepat tanggap terhadap kebutuhan pelayanan	26	19	12	1	0	
	Bobot Nilai	130	76	36	2	0	244
	3. Saya bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam instansi	41	8	7	2	0	
	Bobot Nilai	205	32	21	4	0	262
	4. Saya berpegang teguh pada nilai, norma dan etika dalam instansi	41	9	6	2	0	
	Bobot Nilai	205	36	18	4	0	263
	5. Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi dan merasa nyaman dengan nilai-nilai organisasi	18	25	15	0	0	
	Bobot Nilai	90	100	45	0	0	235
	6. Saya menginginkan terus menjadi bagian dari instansi	19	30	7	2	0	
	Bobot Nilai	95	120	21	4	0	240
	7. Saya menghormati keputusan bersama dan menghargai pendapat orang lain	19	20	15	4	0	
	Bobot Nilai	95	80	45	8	0	228

8. Saya menerima dan melaksanakan keputusan yang telah disepakati	15	24	15	4	0	
Bobot Nilai	75	96	45	8	0	224
9. Saya memberikan contoh yang baik dalam pelaksanaan tugas kepada yang berprestasi	18	25	13	2	0	
Bobot Nilai	90	100	39	4	0	233
10. Saya mampu menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi	18	27	12	1	0	
Bobot Nilai	90	108	36	2	0	236
Total Bobot Skor						2.429

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel 5.36 diatas,diketahui tentang hasil rekapitulasi dari tanggapan responden tentang Kinerja pegawai bahwa dari total bobot skor sebesar 2.429. Namun terdapat total bobot skor yang rendah pada item saya menerima dan melaksanakan keputusan yang telah disepakati. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya tindakan pegawai dalam menerima dan melaksanakan keputusan yang telah disepakati bersama, hal ini tentu sangat berdampak tidak baik terhadap kinerja pegawai itu sendiri dan berdampak buruk pula terhadap kinerja organisasi. Berikut dibawah ini diketahui nilai tertinggi (maksimal) dan nilai terendah (minimal) senagai berikut:

Nilai Makimal => $10 \times 5 \times 58 = 2.900$

Nilai Minimal => $10 \times 1 \times 58 = 580$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{2.900 - 580}{5} = \frac{2.320}{5} = 464$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi dari variabel Kinerja pegawai, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.437 – 2.900

Baik = 1.973 – 2.436

Cukup Baik = 1.509 – 1.972

Tidak Baik = 1.045 – 1.508

Sangat Tidak Baik = 580 – 1.044

Dari hasil rekapitulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai berada pada kategori baik dengan nilai 2.429 yang mana berada diantara 1.973 – 2.436.

5.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendeteksi normal. Salah satu uji normalitas data yang menggunakan pengujian statistic adalah dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila Nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0.05. Untuk melihat normalitas data menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5.37
Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39523478
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.086
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

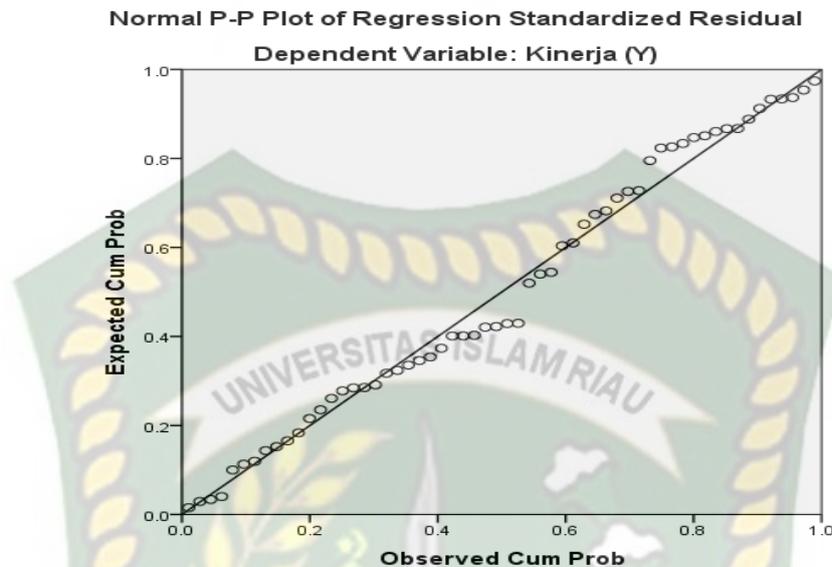
Sumber : *Data Olahan SPSS 2021*

Dari tabel diatas, terlihat bahwa nilai Signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) pengujian Kolmogorov Smirnov sebesar 0,160 atau > 0.05 , berarti dapat disimpulkan bahwa pengujian normalitas data menggunakan Kolmogorov Smirnov telah berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05 . Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Selain melihat Uji Kolmogorov Smirnov, pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar grafik normal Probability Plot dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Adapun data pebelitian menggunakan grafik normal plobability plot dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 5.1
Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Cara menentukan data berdistribusi normal pada grafik normal *plot* adalah dengan melihat sebaran data penelitian, apabila data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka data dapat dikatakan telah berdistribusi normal. Berdasarkan grafik normal *plot* diatas, terlihat bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dikatakan data telah berdistribusi normal.

5.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut

harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji glejser yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengawamatan ke pengamatan yang lain. Lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel uji glejser berikut:

Tabel 5.38
Uji Glejser
Coefficients^a

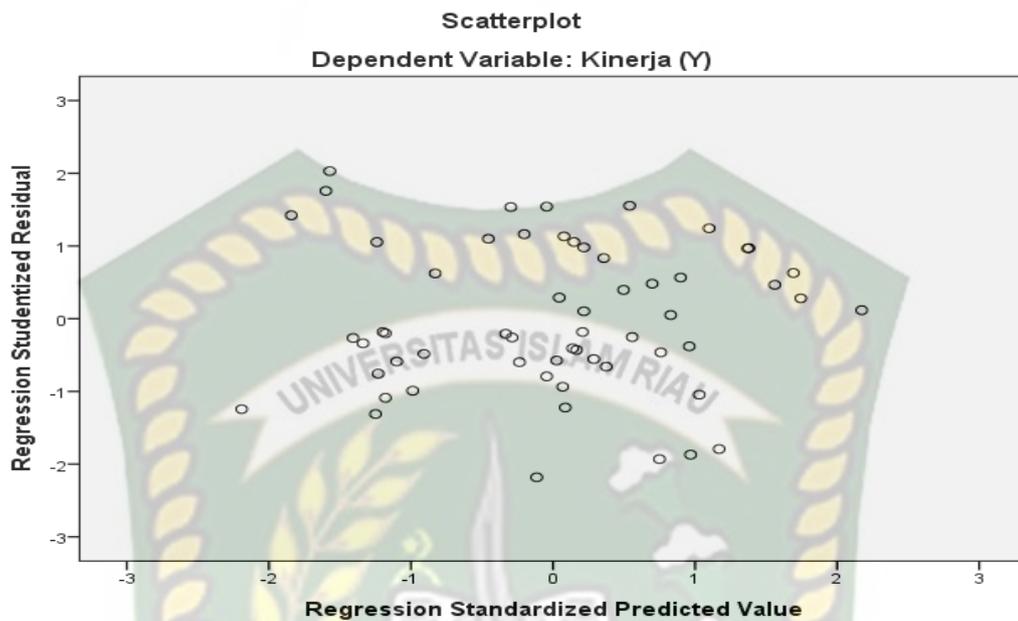
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.694	.096
	Disiplin Kerja (X1)	-.018	.986
	Motivasi Kerja (X2)	-1.128	.264

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : *Data Olahan SPSS 2021*

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai signifikan secara keseluruhan > 0,05, maka dapat disimpulkan lolos uji heterokedastisitas. Selain itu dengan menggunakan program SPSS, heteroskedastisitas juga bisa dilihat dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel gambar berikut:

Gambar 5.2
Scatterplot



Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Dari grafik titik-titik tersebar di sekitar nol pada sumbu vertikal dan tidak membentuk pola tertentu atau terlihat acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas atau bersifat homogen.

5.4.3 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik, antar variabel independen seharusnya tidak terjadi kolerasi, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Dasar acuan dalam menentukan multikolineritas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel independen dalam model regresi.

2. Jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Berikut adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel independen penelitian ini.

Tabel 5.39

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	.960	1.041
Motivasi Kerja (X2)	.960	1.041

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance secara keseluruhan > 0,1 nilai VIF secara keseluruhan < 10 yang menandakan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas dalam model penelitian ini. Maka dengan demikian disimpulkan bahwa data penelitian terbebas dari multikolinearitas.

5.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*disturbance term-ed*) pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Apabila terjadi korelasi maka hal tersebut menunjukkan adanya problem autokorelasi.

Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson. Untuk menentukan nilai dL (*durbin lower*) dan dU (*durbin upper*) dengan melihat tabel Durbin-Watson, pada $\alpha = 5\%$ dan k = 3 (nilai k menunjukkan nilai variabel bebas)

dimana n merupakan jumlah responden. Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai DW berada diantara dU samapi dengan 4-dU, koefisien korelasi sama dengan nol. Artinya tidak terjadi autokorelasi
2. Bila nilai DW lebih kecil dari pada dL, koefisien korelasi lebih besar dari pada nol, artinya terjadi autokorelasi positif
3. Bila nilai DW lebih besar dari pada 4-dL, koefisien korelasi lebih kecil dari pada nol. Artinya terjadi autokorelasi negatif.
4. Bila nilai DW teletak diantara 4-dU dan 4-dL, hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Hasil pengujian autokorelasi dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.40
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.524	.507	3.45642	1.873

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan data hasil analisis pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson (DW) yang dihasilkan model regresi yaitu sebesar 1,873.

Berdasarkan tabel Durbin Watson (DW) dengan sampel N = 58 diperoleh nilai:

$$dL = 1,505$$

$$dU = 1,647$$

$$4-dU = 2,353$$

Berdasarkan data diatas, diperoleh nilai :

$$= dU < DW < 4-dU$$

$$= 1,647 < 1,873 < 2,353$$

Dari hasil perhitungan analisis data diatas, angka DW sebesar 1,873 terletak antara dU dan 4-dU, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dari penelitian ini bebas dari autokorelasi.

5.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk memberikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua variabel atau lebih variabel bebas). Model hubungan-hubungan tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi Linear Berganda

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

e = Standar Error

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

Tabel 5.41
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.399	5.158		2.016	.049
	Disiplin Kerja (X1)	.249	.115	.206	2.167	.035
	Motivasi Kerja (X2)	.715	.092	.736	7.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti tertera pada ringkasan Tabel 5.41 di atas diperoleh persamaan model regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10.399 + 0,249 X_1 + 0,715 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 10,399. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 10,399.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,249. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,249 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,715. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,715 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

5.6 Pengujian Hipotesis

Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu analisis uji simultan, uji parsial, dan koefisien determinasi.

5.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *Probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$)

- a) Jika $sig > \alpha(0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
- b) Jika $sig < \alpha(0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Hasil uji pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) pada Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru secara simultan atau bersama dapat dilihat pada tabel 5.42 berikut:

Tabel 5.42

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	723.081	2	361.540	30.263	.000 ^b
	Residual	657.074	55	11.947		
	Total	1380.155	57			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Diketahui F hitung sebesar 30,263 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 58 - 2 - 1 ; 2 \\ &= 55 ; 2 \\ &= 3,16 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel
 k : jumlah variabel bebas
 1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (30,263) > F tabel (3,16) dengan Signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja(Y).

5.6.2 Uji Parsial (uji-t)

Digunakan untuk menguji variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t dengan ketentuan:

1. Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) pada Pusat Pengendalian Pembangunan

Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru secara parsial dapat dilihat pada tabel 5.43 berikut:

Tabel 5.43
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.399	5.158		2.016	.049
	Disiplin Kerja (X1)	.249	.115	.206	2.167	.035
	Motivasi Kerja (X2)	.715	.092	.736	7.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\ &= 58 - 2 - 1 ; 0,05/2 \\ &= 55 ; 0,025 \\ &= 2,00404 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Nilai t hitung variabel X1 sendiri sebesar $2,167 > t \text{ tabel } (2,00404)$ dengan signifikansi $(0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y).
2. Nilai t hitung variabel X2 sendiri sebesar $7,754 > t \text{ tabel } (2,00404)$ dengan

signifikansi ($0.000 < 0.05$). Artinya adalah bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y).

5.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 5.44
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.524	.507	3.45642	1.873

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS pada tabel 5.44 diketahui bahwa nilai R yang merupakan koefisien korelasi sebesar 0,724. Berdasarkan tabel koefisien korelasi di atas nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) tergolong kuat.

Dari tabel nilai R Square 0,524 artinya adalah bahwa persentase pengaruh variable Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 52,4%, sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Untuk melihat tingkat hubungan antara variabel independen dan dependen dapat dilihat pada tabel koefisien korelasi dibawah ini:

Tabel 5.45
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010)

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada tabel 5.43 dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru. Artinya jika disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai itu tinggi maka pegawai itu dapat meningkatkan kinerjanya atau sebaliknya jika disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai itu rendah maka kinerja pegawai itu akan rendah pula.

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja bobot nilai tertinggi terdapat pada indikator saya tetap mempertahankan peraturan yang berlaku di instansi dengan demikian dapat disimpulkan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dapat dilakukan dengan cara tetap mempertahankan peraturan yang berlaku di instansi.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan

hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Jika dilihat secara real, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi, tidak mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Pangaraso dan Susanti (2016), bahwa hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Selain disiplin Motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru. Artinya jika motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai itu tinggi maka pegawai itu dapat meningkatkan kinerjanya

atau sebaliknya jika motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai itu rendah maka kinerja pegawai itu akan rendah pula.

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja bobot nilai tertinggi terdapat pada indikator saya antusias berprestasi tinggi dengan demikian dapat disimpulkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan cara tetap mempertahankan antusias pegawai untuk berprestasi tinggi.

Faktor motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi merupakan suatu kegiatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh Salutondok dan Soegoto (2015), bahwa hasil analisis menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa motivasi memberi pengaruh pada pegawai, hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumberdaya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Motivasi dari pegawai dalam

melaksanakan tugas dalam tempat kerja ini harus diperhatikan oleh pimpinan karena motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas mempengaruhi kinerja. Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang karena mereka mempunyai harapan atau cita-cita.

Berdasarkan tabel 5.42, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pada Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru. Dengan demikian jika disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai itu tinggi maka pegawai itu dapat meningkatkan kinerjanya atau sebaliknya jika disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai itu rendah maka kinerja pegawai itu akan rendah pula.

Hasil penelitian ini didukung oleh Heny Sidanti (2015), bahwa hasil analisis mengenai pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan faktor Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Pegawai. Sehingga Disiplin kerja, dan motivasi kerja perlu ditingkatkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru, maka hipotesis (H1) dalam penelitian ini diterima. Maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru, maka hipotesis (H2) dalam penelitian ini diterima. Maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja Pegawai Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru, maka hipotesis (H3) dalam penelitian ini diterima.

6.2 Saran

Berikut ini akan disajikan saran dari hasil penelitian yang telah ditemukan, yang mungkin dapat bermanfaat bagi Pusat Pengendalian Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru:

1. Dapat dilihat dari jawaban kuesioner disiplin kerja terendah yaitu pada item saya menggunakan jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menggunakan jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dalam melaksanakan pekerjaan akan berdampak terhadap kinerja dari seorang pegawai. Pusat Pengendalian Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru diharapkan lebih memperhatikan dan melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan para pegawainya didalam melaksanakan pekerjaan. Tingginya disiplin yang terjadi akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja sehingga dapat mempengaruhi tujuan dari organisasi.
2. Selain disiplin, motivasi juga sangat berperan penting guna mendapatkan kinerja yang baik. Dapat dilihat dari jawaban kuesioner motivasi kerja terendah yaitu pada item saya berkeinginan bekerja lebih baik dari pegawai lain dan item saya mampu memimpin dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya berkeinginan bekerja lebih baik dari pegawai lain dan belum sepenuhnya mampu memimpin dalam pekerjaan. Maka Pusat Pengendalian Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru melalui pimpinan harus selalu memberikan dorongan dan arahan kepada setiap pegawai, dan penghargaan kepada pegawai yang

memiliki kinerja yang baik. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi.

3. Peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja bagi pegawai Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru sangat berperan penting guna mendapatkan kinerja yang tinggi, jadi instansi harus lebih memperhatikan dan meningkatkan kedua variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. Dapat dilihat dari jawaban kuesioner kinerja terendah yaitu pada item saya menerima dan melaksanakan keputusan yang telah disepakati. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya tindakan pegawai dalam menerima dan melaksanakan keputusan yang telah disepakati bersama, hal ini tentu sangat berdampak tidak baik terhadap kinerja pegawai itu sendiri dan berdampak buruk pula terhadap kinerja organisasi. Pusat Pengendalian Pembangunan Ekoregion Sumatera (P3ES) Pekanbaru hendaknya memberikan arahan maupun pemahaman terkait dengan tujuan organisasi. Dengan pahamiannya pegawai terhadap tujuan organisasi maka pegawai akan lebih menerima dan melaksanakan keputusan yang telah disepakati bersama, sehingga bisa memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Choiriyah dan Taslim. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VIII, November 2012. ISSN: 2085-1375.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hestini dan Haryani. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat*. Dharma Ekonomi No.51/Th.XXVII/April 2020.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nurmansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru.
- Pangarso, Astadi dan Putri Intan Susanti. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Cetakan Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Salutondok, Yohanis dan Agus Supandi Soegoto. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*. ISSN : 2303-11.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Vol: 9 No. 1 Februari 2015: 44-53.
- Simamora, Henry.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Siswanto. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswati, Etty dan Nadiatulkhoiroh. 2019. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari*. ISSN : 2580 – 6882.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Surono, Yunan dan Nur Ainun. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat*. J-MAS Vol.2 No.1, April 2017.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Suwardi, dan Joko Utomo. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Pati*. ISSN : 14411-1799.
- Suwarto. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja; Edisi Kelima*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.