PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis (S.E)

NAMA: SITI KOMARIAH

NIM :212013048

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Siti Komariah
NIM	: 21 2013 048
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diibuat sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Januari 2017

Penulis,

METERAI TEMPEL

TGL. 20

7A986AEF401005912

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Siti Komariah

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	**:PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA PALEMBANG**
Nama	**: Siti Komariah**
NIM	**: 212013048**
Fakultas	**: Ekonomi Dan Bisnis**
Program Studi	**: Manajemen**
Konsentrasi	**: Manajemen Sumber Daya Manusia**

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 2017
Pembimbing

Diah Isnaini A,S.E.,M.M
NIDN : 0207046301

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajamen

Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E.M.Si
NIDN : 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Sesungguhnya seorang manusia tidak akan memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Sesungguhnya usahanya kelak akan diperlihatkan kepadanya, kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan paling sempurna".

(QS.An-Najm 53:39-41)

"Berjuang untuk mendapatkan sesuatu bukan menunggu untuk mendapatkannya"

(Mario Teguh)

"(Ingatlah) tatkala para pemuda itu mencari tempat berlindung kedalam gua, lalu mereka berdo'a : "Wahai Tuhan Kami, berikanlah rahmat kepada kami dari sisi-Mu dan sempurnakanlah bagi kami petunjuk yang lurus dalam urusan kami (ini)".

(QS.Al-Kahfi 18:10)

"mimpi adalah kunci untuk kita menaklukan dunia"

(Nidji)

(Siti Komariah)

Sekripsi ini Kuperuntukkan Kepada:

1. Ibunda dan ayahandaku Tercinta
2. Adik dan Keponakkanku
3. Dosen Pembimbing Skripsiku
4. Sahabat-Sahabatku
5. Almamaterku (UMP)

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahi Robbil Alamin,

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang** Solawat serta salam semoga selalu tercurah pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW dan keluarga serta para sahabat dan pengikut Beliau hingga akhir Zaman.

Penulis skripsi ini banyak dibantu semua pihak, terutama kedua orang tuaku Bapak dan Mamak ku tercinta, dan Adik ku yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materil, penulis mengucapkan ribuan terima kasih atas dorongan dan doa restu serta kesabarannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karna keterbatasan kemampuan penulis, namun atas bantuan dari beberapa pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis pada kesempatan ini akan menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli, S.E, MM., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Fauzi Ridwan, S.E, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Hj. Maftuha Nurrahmi, S.E, M,Si., dan Hj. Diah Isnaini, S.E, M.Si., selaku Ketua Dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibuk Diah Isnaini A,SE.,M.M selaku Pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesainya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen berserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Pimpinan beserta staf pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang yang telah membantu memberikan data untuk penulisan skripsi ini.
7. Kepada kedua Orang Tuaku (Bapak Casiman dan Ibu Sugiyanti)
8. Kepada Adik ku (Anom Anshori) dan keponakan ku (Galih Rakasiwi), (Gadiza Niken), (Danzel), (Galih Rakasiwi), (Bintang), (Aqila Putri),(Danu).
9. Seluruh teman seperjuangan dan pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermamfaat bagi pembaca semua, amin.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Palembang.....2017

Penulis,

Siti Komariah

Daftar Isi

HALAMAN JUDUL LUAR i

HALAMAN JUDUL AWAL ii

HALAMAN PENGESAHAN ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT vi

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

HALAMAN PRAKATA vi

HALAMAN DAFTAR ISI vii

HALAMAN DAFTAR TABEL viii

HALAMAN DAFTAR GAMBAR ix

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN x

ABSTRAK xi

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 7

BAB ll KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya 9

B. Landasan Teori 10

C. Hipotesis 24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 26

B. Lokasi Penelitian 27

C. Operasionalisasi Variabel 27

D. Populasi Dan Sampel 28

E. Data Yang Diperlukan 28

F. Metode Pengumpulan Data 29

G. Analisis Data dan Teknik Analisis 30

BAB 1V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitan 39

B. Pembahasan Hasil Penelitian 62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 68

B. Saran 68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 11.1 Penelitian Sebelumnya 9

Tabel lll.1 Operasionalisasi Variabel 27

Tabel 1V. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 41

Tabel 1V.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 41

Tabel 1V.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 42

Tabel 1V.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 43

Tabwl 1V.5 Rekapitulasi Jawaban Kuisioner Variabel Motivasi (X_1) 44

Tabel. 1V. 6 Rekapitulasi Jawaban Kuisioner Variabel Disiplin Kerja (X_2) . 45

Tabel.1V.7 Rekapitulasi Jawaban Kuisioner Variabel Kinerja Pegawai (y) ... 45

Tabel 1V.8 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1) 47

Tabel 1V.9 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).. 47

Tabel 1V.10 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (y) 48

Tabel 1V.11 Hasil Output SPSS Uji Reabilitas 49

Tabel 1V.12 Hasil Output SPSS Uji Normalitas 50

Tabel 1V.13 Hasil Output SPSS Uji Multikolonialitas 51

Tabel 1V.14 Hasil Output SPSS Uji Heterostisitas 52

Tabel 1V.15 Hasil Output SPSS Koefisien Determinasi 53

Tabel 1V.16 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F) 54

Tabel 1V.17 Hasil Uji Secara Simultan (Uji T) 56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner / Daftar Pertanyaan
Lampiran 2	Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)
Lampiran 3	Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)
Lampiran 4	Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)
Lampiran 5	Regresi Linear Berganda
Lampiran 6	Uji Validitas dan Uji Reabilitas Y (Kinerja Kerja)
Lampiran 7	Uji Validitas dan uji Reabilitas X1(Motivasi)
Lampiran 8	Uji Validitas dan Uji Reabilitas X2 (Disiplin Kerja)
Lampiran 9	Ttabel
Lampiran 10	Rtabel

ABSTRAK

Siti Komariah/212013048/ 2017/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang secara simultan, serta untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang secara parsial. Variabel bebasnya adalah motivasi dan disiplin kerja karyawan dan variabel terikatnya kinerja karyawan. Jenis penelitian yaitu asosiatif. Populasi dalam penelitian ini 62 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi.Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dengan menggunakan teknik kuesioner kepada karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembangsecara simultan sebesar 30,4%. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembangsebesar 33,1%, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang sebesar43,1%.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Siti Komariah/212013048/2017/ The Influence Of Motivation, Work Discipline toward Employee's Performance at Administration Service Office Palmbang.

This research is aimed at finding out the influence of motivation, work discipline toward employee's performance at administration service office palembang, either partially or simultaneously. The independent variables of this research were motivation and work discipline, and while the dependent was employee's performance. This research wash such an associative research. There were sixty two respondents as population and samples. Primary data was used, and documentation technique was used in collecting the data. To analyze the data, the researcher used quantitative analysis. The results showed that there was a significant influence of motivation, work discipline toward employee's performance at administration service office Palembang as 30,4%. In deed, motivation had a significant influence toward employee's performance at administration service office Palembang as 33,1% and work discipline had also a significant influence toward eployee's performance at administration service office Palembang as 43,1%.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee's Performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan para pegawai, memperbaiki kinerja, dengan kepuasaan pekerja, untuk meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu penahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan layanan pelanggan, dan mendukung program perubahaan budaya (Wibowo, 2014:11).

Pada saat ini perkembangan usaha bisnis sangat pesat sehingga dengan sendirinya tingkat persaingan yang semakin tajam diantara pengusaha (perusahaan). Halini menyebabkan para pengusaha meningkatkan mutu sumber daya manusia seperti melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat siap bersaing dengan perusahaan lain dan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai

hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Wibowo, 2014:7).

Salah satu faktor yang mepengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi perusahaan, terutama manfaat bagi pegawai dan perusahaan. Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhanya telah terpenuhi, motivasinya akan meningkat. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitupula motivasi dalam perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berada dengan kebutuhan serta keinginan orang yang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses membentuk persepsi diri ini pada hakikatnya merupakaan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada

disekitarnya. Dengan sikap yang berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itupun juga berbeda pula. Kalau kita cermati antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku tujuan, dan kepuasan ada hubungan dan kaitan yang kuat. Tiap perbuatan senantiasa berkat adanya motivasi. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa puas. Tingkahlaku yang memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

Selain motivasi faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Malayu S.P Hasibuan 2014:193). Ketentuan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegh pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang

disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara pegawai dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikat tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi prilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang unit eselon dibawah kementrian keuangan direktur jendral pembendaharaan memiliki tugas dan fungsi dengan salah satunya adalah pelaksanaan dibidang perbendaharaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kantor ini juga berkepentingan memperhatikan kinerja karyawan. kinerja karyawan pada kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara ini kurang baik dikarenakan adanya tingkat kualitas kerjanya yang cukup rendah, hal ini ditandai tidak sempurnanya tugas yang diselesaikan oleh pegawai, misalnya pegawai terlambat dalam membeli keperluan kantor. Dikarenakan kurangnya alat dan sarana yang disediakan oleh Kantor

Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang, seperti alat prient yang tidak layak di pakai dan sering rusak, kurangnya sarana pada bagian operasional yakni tidak adanya trasportasi cadangan, yang sewaktu-waktu mengalami kerusakan. hal ini dibuktikan bahwa hanya ada satu transportasi yaitu 1 unit sepeda motor saja, terkadang motor itu juga dipakai oleh karyawan kantor yaitu sekertaris untuk beraktifitas diluar kantor, seperti keperluan pribadi yaitu pendidikanya. Dengan demikian pihak kantor harus membeli atau menambahkan transportasi lagi, dengan demikian untuk lebih tepatnya dengan menambahkan transportasi bisa memudahkan karyawan untuk beraktifitas dan memenuhi keperluan kantor.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja di atas adalah motivasi. motivasi kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang ditandai dengan kurangnya penghargaan dari atasan terhadap karyawan sehingga dapat menghambat motivasi seorang karyawan dalam bekerja. Kurangnya penghargaan atas prestasi karyawan, dilihat dari karyawan yang kinerjanya baik, seperti karyawan yang selalu mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah di tetapkan, tetapi belum ada respon atau tidak dipedulikan dengan baik oleh pimpinan kantor. Selain itu lingkungan kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang ditandai dengan adanya ketidak tepatan dalam penempatan tata letak kursi dan meja yang terlalu berdekatan sehingga mengganggu ruas jalan para karyawan dan menganggu aktifitas karyawan. Dengan demikian

mengurangi konsentrasi para karyawan untuk melakukan aktifitas yang ada di kantor. Seperti mengantar dan mengambil surat terkadang cukup sulit karena tataletak yang tak beratura dan sehingga mempersulit pengantar atau mengambil surat kesetiap bidang dikantor tersebut.

Selain motivasi adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin, disiplin merupakan sikap kesediaan karyawan dalam mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Tingkat kedisiplinan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang tidak begitu baik karena karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang banyak kurang mentaati peraturan kantor sehingga pemimpin sering memberikan ketegasan kepada karyawan agar mentaati peraturan yang berlaku seperti tidak boleh menggunakan sendal disaat jam kerja berjalan. Karena mggunkan sendal itu tidak sopan untuk menghadapi costumer yang akan datang, tetapi terkadang pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang masih ada yang tidak mentaati peraturan tersebut dengan demikian kedisiplinan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang perlu untuk ditinjau kembali agar kedisiplinan disana bisa menjadi lebih baik untuk kedepanya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menentukan judul **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja karyawan Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Di Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Blakang Masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara persial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara persial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah pengetahuan dan wawasannya, dibidang ilmu sumber daya manusia.

2. Bagi Lokasi Penelitian

   Dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukkan tentang kepemimpinan serta kedisiplinan terhadap kinerja pegawai ditempat penelitian yaitu Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.

3. Bagi Almamater

   Dapat dijadikan sebagai masukan dan dapat digunakan untuk bahan penelitian lanjutan khususnya dalam ilmu sumberdaya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Tabel II.1
Penelitian Sebelumnya

No	Keterangan	Annisa Pratiwi (2014)	Dwi Putri Ani (2015)
1	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk . Wilayah Telkom Pekalongan	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan CV. Prabu Sriwijaya Palembang.
2	Rumusan Masalah	Adakah pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan.	Adakah pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Prabu Sriwijaya Palembang.
3	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif
4	Variabel dan Indikator	1. Motivasi (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kinerja karyawan (Y)
5	Data yang digunakan	Data primer	Data primer
6	Teknik Pengumpulan Data	Kuesioner	Kuesioner
7	Teknik Analisis	- Regresi linear berganda	- Regresi linear berganda
8	Hasil Penelitian	- Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja kerja karyawan sebesar 0,491. - Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan sebesar 0,194.	- Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,357. - Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,441.

Sumber:Anisa Pratiwi (2014), Dwi Putri Ani (2015)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian sebelumnya yang releven sebagai referensi dan bahan pembandingan sebagai berikut:

C. *Landasan Teori*

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2014:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Bacal (Wibowo, 2014:7) kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

b. Faktor-Faktor yang Menentukan dan Mempengruhi Pencapaian Kinerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (20010:13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1) Kompetensi

Seperangkat pengetahuan, keterampilan dan prilaku yang harus dimiliki karyawan.

2) Penilaian

Proses normal untuk mengevaluasi kinerja dan member umpan balik

3) Tujuan

Suatu keinginan yang merupakan proses kinerja yang terfokus satu target yang dimiliki kinerja

4) Kemampuan

a) Secara pisikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi(IQ) dan kemampuan reality *(knowledge + skill)*

b) Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pedidikan yang memadai dengan jabatanya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaanya sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

5) Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja.Kebijakan pimpinan, pola pimpinan kerja dan kondisi kerja.

6) Disiplin

Disiplin diartikan sebagai perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Disiplin berusaha mencegah pemulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang di sebabkan karena keterlambatan atau kemasalahan. Perusahaan mempunyai peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur karyawan secara individu ada enam indikator yaitu (Robbins, 2006:260).

1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2) Kualitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3) Ketetapan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

d. Tujuan Kinerja

Menurut Wibowo (2007:65) tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

1) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan
2) Pemberian imbalan sebagai resensi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan pemberian insentif.
3) Mendorong pertanggung jawaban karyawan.
4) Untuk pembedaan antara karyawan yang satu dengan yang lain.
5) Untuk menjaga tingkat kerja.
6) Menungkatkan etos kerja.

e. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah penilaian yang dilakukan perusahaan untuk memastikan kualitas dan kinerja karyawan, namun menurut Wibowo M.Phill (2007:87) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan sebagai berikut:

1) Untuk memastikan bahwa persyaratan yang di inginkan konsumen telah dipenuhi.
2) Mengusahakan setandar kerja untuk menciptakan pertandingan.
3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
5) Memperhitungkan penggunaan sumber daya.

f. Sarana Kinerja

Sarana kinerja adalah kinerja karyawan, sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak.

Pecapaian produktivitas karyawan yang di inginkan perusahaan atau instaansi oleh kegiatan-kegiatan tersebut menurut Wibowo (2007:7) adalah sebagai berikut:

1) Pengadaan tenaga kerja.
2) Pengembangan karyawan.
3) Kompensasi/ pemberian balas jasa.
4) Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
5) Pengadaan tenaga kerja.

g. Karakteristik Kinerja

1) Sasaran kerja harus ditetapkan secara bersama antara atasan dan bawahanya.
2) Faktor penilaian prestasi kerja harus setiap saan selama interval satu tahun
3) Evaluasi setiap hasil kerja harus bersifat partisipati dan adil.
4) Setiap penilaian prestasi kerja harus secara komperehensip dan rasional.
5) Setiap kinerja harus dikaitkan dengan pemberian imbalan.
6) Dapat diaplikasikan secara sederhana.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Robbin (Wibowo, 2014: 322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (Soekejo Notoatmojo, 2009: 115) yang merumuskan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.Ia menanbahkan bahwa setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Kadarisma (2014:292) ada beberapa tujuan motivasi.

1) Mengubah prilaku karyawan sesuai keinginan perusahaan.
2) Meningkatkan gairan dan semangat kerja.
3) Meningkatkan disiplin kerja.
4) Meningktkan prestasi kerja
5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6) Meningkatkan produktifitas dan efisiensi
7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

c. Metode Motivasi

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2009:129) metode motivasi:

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivasion*)

Motivasi langsung ialah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk kebutuhan serta kepuasan, jadi sifatnya khusus.

2) Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaanya.

d. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2009:131) ada dua jenis motivasi:

1) Motivasi Positif

Adalah pimpinan memberikan hadiah atau *reward* kepada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dangan adanya hadiah yang diberikan ini dengan meningkatkan semangat kerja para karyawan, yang akhirnya akan memacu kinerja mereka lebih meningkat. Hadiah dapat berupa uang, barang atau non meteriil, misalnya piagam, atau sekadar pujian berupa kata-kata lisan.

2) Motivasi Negatif

Adalah pimpinan memberikan hukuman (*punishment*) kepada bawahan yang kurang berprestasi atau kinerja rendah. Dengan teguran-teguran atau kalau perlu hukuman-hukuman, akan mempunyai efek "atau" pada karyawan akan pemecatan, atau penurunan pangkat, dan sebagainya.

e. Teori-teori Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2009: 121)

1) Teori Kepuasan

Teori kepuasan berdasarkan pendekatan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan tindak serta prilaku dengan cara tertentu.

2) Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagimana menguatkan, ngarahkan, memelihara dan menghentikan prilaku individu bekerja dengan sesuai keinginan manajer.

3) Teori Pengukuran

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari prilaku dengan pemberian kompensasi.

f. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Veithzal Rivai (2006; 456), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu kondisi yang ada dan dirasakan pada karyawan atau pegawai yang bias berpengaruh pada diri karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas para karyawan.

2) Gaji yang adil dan kompetitif

Gaji yang adil dan kompetitif yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan yang konsekuensi dan statusnya sebagai pegawai yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3) Insentif

Pendorog atau perangsang yang dberikan dengan segala kepada karyawan agar semangat lebih besar untuk berprestasi.

4) Rasa aman dalam bekerja

Dalam hal ini rasa aman dalam bekerja merupakan yang membuat karyawan dipelihara perusahaan, misalnya perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan.

5) Penghargaan atau prestasi

Pegawai akan merasa lebih senang bila hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya serta bangga bila pimpinan memberikan penghargaan kepada yang berprestasi.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singi Dimejo (Edy Sutrisno, 2009: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Indikator-indikator Kedisiplinan

1) Tujuan dan kemampuan

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

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan

penuh oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik pula.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusaan atau pekerjaan.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainya. Keadilah harus diterapkan dengan baik bagi setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik juga.

5) Wasakat

Wasakat (pengawasa melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukum harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.Sanksi hukum hendaknya bersifat wajar untuk setiap

tingkat yang disiplin, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisiplin yang mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas yang menerapkan hukuman bagi karyawan yang disiplin akan di segani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Edy Sutrisno (2009:91) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1) Tingginya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2) Tingginya semangat kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaanya
3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya
4) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan
5) Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan.

d. Tujuan Disiplin

Edi Sutrisno (2009:88) mengatakan tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh untuk menjaga efisiensi dengan mencegah

dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikat tidak baiknya terhadap kelompok.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin dan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin menurut Edi Sutrisno (2009:89)

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku apabila ia merasa jaminan balas jasa yang setimpal
2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting sekali, semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan
3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan para karyawan agar mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan dapat di informasikan kepada mereka disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan jika aturan-aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian karyawan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapapun dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan melanggar disiplin meka perlu adanya keberanian pimpinan untuk memberi sangsi atau hukuman sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

f. Macam-macam Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja.

1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi prilakunya yang tidak tepat.
3) Perspektif hak-hak indifidu (*individual right perspective*) berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipline.
4) Prespektif utulitarial (*utilitarial perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hannya pada saat kosekuensi-kosekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

g. Peraturan-peraturan Disiplin

Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1) Peraturan jam masuk, pulang, istirahat.
2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkahlaku dalam pekerjaan.
3) Peraturan cara-cara melakukan dan berhubungan dengan unut kerja lain.
4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

D. Hipotesis

1. Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.
2. Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara persial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Wiratna (2015:16) jenis penelitian berdasarkan eksplanasinya ada 3 macam yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Deskriptif

   Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain.

2. Penelitian Komparatif

   Penelitian Komparatif adalah penelitian yang bersifat menbandingkan variabel yang satu dengan variabel yang lain atau variabel satu dengan standar.

3. Penelitian Asosiatif

   Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

B. Tempat Penelitian

Penelituan dilakukan oleh penulis pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang. Jln kapten A. Rivai No. 2 palembang No Telp: 0731326041.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi Karyawan (X_1)	motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja karyawan di kantor pelayanan perbendaharaan negara palembang.	1. Lingkungan kerja 2. Penghargaan
Disiplin Karyawan (X_2)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang	1. Ketegasan 2. Sanksi Hukuman
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan kepuasan karyawan dan memberikan kontribusi pada ekonomi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.	1. Kualitas 2. Ketepatan waktu. 3. Alat dan saran

Sumber : Hasibuan Soekejo Notoatmojo, 2009: 115), Malayu S.P Hasibuan (2014:193)., Wibowo (2014:7)

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:119). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.

Menurut Sugiyono (2013:120). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu 62 sampel. Adapun metode pengambilan sampelnya adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013:126). Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau sensus. Atau sering disebut juga sebagai penelitian populasi.

E. Data yang Diperlukan

Menurut Sugiyono (2013:187). Data diklasifikasikan sebagai berikut

1. Data Primer

   Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada sekumpulan data misalnya lewat orang lain maupun lewat dokumen.

Data yang di perlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang terdiri dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan kepada responden.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:137) terdapat bermacam-macam pengumpulan data sebagai berikut:

1. Interview (wawancara)

   Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit/ kecil.

2. Kuesioner (Angket)

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membeli seperangkat pertanyaan atau pertannyaan tertulis kepada responden untwuk dijawabnya.

3. Observasi

   Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai cirri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013:6). Analisis data diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angkat atau data kualitatif yang diangkat.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuisioner.

Sugiyono (2013: 132-142) berbagai skala yang dapat digunakan untuk penelitian, yaitu:

a. Skala *Likert*

Skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

b. Skala *Guttman*

Skala yang digunakan bila peneliti ingin mendapatkan jawaban yang tegas terhadap suatu permasalahan yang dinyatakan.

c. *Rating Scale*

Mengolah data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif.

d. *Semantic Deferential*

Skala yang digunakan untuk mengukur sikap atau karakteristik tertentu yang dimiliki seseorang.

Keempat jenis skala tersebut bila digunakan dalam pengukuran, akan mendapatkan data interval atau rasio. Hal ini tergantung pada bidang yang diukur. Pada penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap karyawan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan.

Skala *likert* dapat dibuat dalam bentuk pilihan ganda, juga dapat dibuat dalam bentuk *checklist*. Jawaban dapat dibuat skor: sangat setuju = 5, setuju = 4, Netral = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Adapun langkah-langkah untuk mengolah data yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Data

Menurut Husein Umar (2011 :120), untuk pengujian validias tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria penelitian yaitu item pertanyaan dianggap valid jika nilai validitasnya lebih besar dari nilai korelasi product moment tabel pada taraf signifikasi 10% (0,1).

b. Uji Reliabilitas Data

Menurut Husen Umar (2011: 121), metode pengujian reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha-Crombach. Standar yang digunakan dalam menentukan *reliable* dan tidaknya suatu instrument penelitian adalah perbandingan antara nilar r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikan 10% apabila dilakukan pengujian realibilitas dengan metode Alpha-Cronbach, maka nilai r-hitung diwakili oleh nilai alpha. Apabila nilai *Alphacrambach*>0,06 maka instrument dinyatakan reliable.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Danang (2013: 92-97), uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.

Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan analisis grafik *normal P-P plot.* Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian normalitas, yaitu:

a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak terdistribusi secara normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Danang (2013: 87-90), uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas *(independent variable).*

Untuk mendeteksi apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF).* Model regresi dianggap bebas dari multikolinieritas jika variabel independen penelitian memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Danang (2013: 90-92), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas untuk penelitian ini menggunakan uji *scatter plot* (nilai prediksi variable dependen *zpred* dengan residual *srised*). Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian heteroskedastisitas dengan melihat *scatter plot,* yaitu:

a) Jika ada pola tertentu, seperti: titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
b) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti: titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Hipotesis

1) Uji F (Uji Simultan)

Menurut Iqbal Hasan (2008 : 140) pengujian hipotesis serentak (uji F) merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dangan B_1 dan B_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y.

Langkah-langkah pengujian ialah sebagai berikut:

a) Menentukan formulasi hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan di Kota Palembang secara simultan.

H_a: Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan di Kota Palembang secara simultan.

b) Menentukan taraf nyata (α) dan nilai F tabel

Taraf nyata (α) dan nilai F tabel ditentukan dengan derajat bebas $v_1 = k-1$ dan $v_2 = n-k$

c) Menentukan kriteria pengujian

Ho diterima apabila $Fo \leq F_{\alpha(V1)(V2)}$

Ho ditolak apabila $Fo > F_{\alpha(v1)(v2)}$

d) Menentukan nilai uji statistic dengan tabel ANOVA

e) Membuat kesimpulan

Menyimpulkan apakah Ho diterima atau ditolak.

2) Uji T (Uji Parsial)

Menurut Iqbal Hasan (2008: 141) pengujian hipotesis individual (uji T) merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu B (B_1 atau B_2) yang mempengaruhi Y. langkah-langkah pengujian :

a) Menentukan formulasi hipotesis

H_{o1}: Tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan di Kota Palembang secara parsial..

H_{a1}: Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan di Kota Palembang secara parsial.

b) Menentukan taraf nyata (α) dan nilai t tabel.

Taraf nyata (α) dan nilai t tabel ditentukan dengan derajat bebas

c) Menentukan kriteria pengujian

Kriteria pengujian yang ditentukan sama dengan kriteria pengujian dari pengujian hipotesis yang menggunakan distribusi t.

d) Membuat kesimpulan

Menyimpulkan apakah Ho diterima atau ditolak

e. Regresi Linier Berganda

Menurut Iqbal Hasan (2010:88) regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan/ dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X_1,X_2) namun masih menunjukan diagram hubungan yang linear. Bentuk perusahaan regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$\boxed{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

$b_1 b_2$ = Bilangan Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

f. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Kesimpulan hipotesis dilakukan berdasarkan *t-test* dan *F-test* untuk menguji signifikan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai r^2 berada diantara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 1 maka variabel bebas hampir memberikan semua informasi untuk memprediksi variabel terikat atau merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan menjelaskan perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara

Undang-undang No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara telah diundangkan oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tanggal 05 April 2003 sebagai awal dari Reformasi Manajemen Keuangan Pemerintah. Salah satu hal penting dalam Undang-undang tersebut adalah peniadaan fungsi ordonansering pada Departemen Keuangan dalam hal ini Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara yang dialihkan kepada kantor/satuan kerja kementerian Negara/Lembaga. Hal tersebut diikuti dengan Reorganisasi Departemen Keuangan, di mana Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara berubah menjadi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara sehingga hanya menjalankan fungsi Bendahara Umum Negara (comptabel).

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara sebagai Kuasa Bendahara Umum Negara berperan dalam pelaksanaan roda pemerintahan dengan memberikan layanan kepada para mitra kerja yang berupa pencairan dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, penatausahaan penerimaan negara, dan penyusunan laporan keuangan sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara sebagai salah satu unit organisasi pemerintahan pada Departemen Keuangan mempunyai tanggung jawab yang sama dengan unit organisasi pemerintahan yang lain dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Untuk mewujudkan good governance di seluruh unit kerjanya, Departemen Keuangan menjalankan program Reformasi Birokrasi. Langkah awal perwujudan Reformasi Birokrasi untuk bidang pekerjaan perbendaharaan negara, pada tanggal 30 Juli 2007 Departemen Keuangan mengubah Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara konvensional menjadi KPPN percontohan. Hingga Awal tahun 2009 Departemen Keuangan telah membentuk 37 Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Percontohan dari 178 Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Konvensional.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang dalam menjalankan aktivitas kegiatan perkantoran bertempat kedudukan di Gedung Keuangan Negara Palembang Jl. A. Rivai No. 02 Palembang.

2. Gambaran Karakteristik Responden

Jumlah kuesioner yang disebar adalah 78, kuesioner yang dikembalikan menjadi sumber data untuk diolah dan dianalisis adalah 62 kuesioner.

a. Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	50	81%
2.	Perempuan	12	19%
Total		**62**	**100%**

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.1 dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 50 orang dengan persentase 81%, kurang teliti dalam menjawab mengisi setiap persoalan dalam kuesioner. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang dengan persentase 19%, lebih teliti dalam menjawab mengisi setiap persoalan dalam kuesioner.

b. Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Umur 19-30 Tahun	24	39%
2.	Umur 30-50 Tahun	29	46%
3.	Umur >50 Tahun	9	15%
Total		**62**	**100%**

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.2 dapat disimpulkan bahwa responden berumur 19-30 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase 39%,

belum mempunyai kematangan berfikir untuk menjawab mengisi setiap persoalan dalam kuesioner. Responden berumur 30-50 tahun berjumlah 29 orang dengan persentase 46%, berusia produktif dalam melakukan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan keikutsertaan responden dalam pengisian kuesioner. Responden berumur >50 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 15%, tidak produktif lagi untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pengumpulan tugas secara tepat waktu

c. Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel IV.3 sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	7	11%
2.	DIPLOMA	22	36%
3.	S1	20	32%
4.	S2	13	21%
Total		**62**	**100%**

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.3 dapat disimpulkan bahwa responden bependidikan terakhir SMA berjumlah 7 orang dengan persentase 11%, responden berpendidikan terakhir diploma berjumlah 22 orang dengan persentase 36%. Responden berpendidikan terakhir S1 berjumlah 20 dengan persentase 32%, responden berpendidikan terakhir S2 berjumlah 13 dengan persentase 21%. Sebanyak 62 responden mampu

memberikan jawaban yang relevan dalam mengisi kuesioner yang dibagikan.

d. Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel IV.4 sebagai berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	>10 tahun	17	27%
2.	>20 tahun	23	37%
3.	>30 tahun	22	36%
Total		**62**	**100%**

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.4 dapat disimpulkan bahwa responden yang >10 tahun bekerja berjumlah 17 orang dengan persentase 27%, responden yang >20 tahun bekerja berjumlah 23 orang dengan persentase 37%. Responden yang >30 tahun bekerja berjumlah 22 orang dengan persentase 36% telah memiliki banyak pengalaman sehingga mampu memberikan jawaban yang relevan dalam mengisi kuesioner yang dibagikan.

3. Rekapitulasi Jawaban Responden

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan direkap dengan menggunakan tabelaris kuesioner yang diterima sebanyak 62 sebagai berikut:

a. Rekapitulasi Jawaban Responden Motivasi (X_1)

Hasil rekapitulasi jawaban motivasi dapat dilihat pada tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
Variabel Motivasi (X_1)

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
P1	19	30,6	23	37,1	8	12,9	8	12,9	4	6,0
P2	8	12,9	7	11,3	10	16,1	19	30,6	18	12,0
P3	6	9,7	10	16,1	14	22,6	16	25,8	16	25,8
P4	7	11,3	8	12,9	12	19,4	20	32,3	15	24,2

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.5 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dalam menjawab pertanyaan pertama. Pada saat pertanyaan kedua sampai dengan pertanyaan keempat sebagian besar responden menyatakan ketidaksetujuannya dalam mengisi setiap pertanyaan yang diajukan.

b. Rekapitulasi Jawaban Responden Disiplin Kerja (X_2)

Hasil rekapitulasi jawaban disiplin kerja dapat dilihat pada tabel IV.6.

Tabel IV.6
Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
P1	16	25,8	17	27,4	23	37,1	4	6,5	2	3,2
P2	8	12,9	11	17,7	11	17,7	19	30,6	13	21,0
P3	24	38,7	20	32,3	9	14,5	5	8,1	4	6,5
P4	29	46,8	20	32,3	8	12,9	4	6,5	1	1,6

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.6 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kesetujuannya dalam setiap pertanyaan yang diajukannya. Tetapi, pada pertanyaan kedua sebagian responden menyatakan ketidaksetujuannya.

c. Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

Hasil rekapitulasi jawaban kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel IV.7 sebagai berikut:

Tabel IV.7
Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
P1	30	48,4	22	35,5	4	6,5	4	6,5	2	3,2
P2	19	30,6	16	25,8	11	17,7	9	14,5	7	11,3
P3	14	22,6	14	22,6	17	27,4	12	19,4	5	8,1
P4	31	50,0	26	41,9	3	4,8	1	1,6	1	1,6
P5	13	21,0	11	17,7	23	37,1	8	12,9	7	11,3
P6	24	38,7	27	43,5	9	14,5	1	1,6	1	1,6

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.7 variabel kinerja karyawan. Pada pertanyaan ketiga dan perntanyaan kelima sebagian responden ragu-

ragu dalam mengisi pertanyaan yang diajukan sedangkan pada pertanyaan pertama, kedua, keempat, dan keenam sebagian responden menyatakan kesetujuannya.

4. Pengujian Data

a. Uji Validitas

Uji validitas *(test of validity)* dilakukan untuk mengukur pernyataan yang disusun ke dalam kusioner apakah memiliki validitas atau tidak dan hasilnya akan ditunjukkan oleh suatu indek. Ada 62 responden yang menjawab pernyataan, maka nilai r_{tabel} untuk N = 62 dengan taraf signifikan 5% adalah df = N-2 = 62-2= 60 diperoleh 0,250.

Suatu pengukuran dikatakan valid jika nilai r_{hitung} > nilai r_{tabel}. Jika ada satu atau lebih pernyataan yang tidak valid, maka perlu mengulang dan mengganti dengan soal yang lain, mengulang kuesioner dan dibagikan ke responden lagi tanpa harus mengganti soal, atau tidak mengubah soal dan tidak membagikan ulang kuesioner kepada responden, namun kuesioner yang tidak valid tidak dihitung dalam uji berikutnya.

Data yang diuji validitas adalah variabel partisipasi motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil dari pengujian masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Hasil uji validitas variabel motivasi (X_1) untuk masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel IV.8.

Tabel IV.8
Hasil *Output* SPSS
Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,568	0,250	Valid
Pernyataan 2	0,857	0,250	Valid
Pernyataan 3	0,841	0,250	Valid
Pernyataan 4	0,863	0,250	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel IV.8 hasil uji validitas variabel motivasi (X_1) diperoleh semua pernyataan valid karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

2) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X_2) untuk masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel IV.9 sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil *Output* SPSS
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,844	0,250	Valid
Pernyataan 2	0,804	0,250	Valid
Pernyataan 3	0,827	0,250	Valid
Pernyataan 4	0,700	0,250	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel IV.9 hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh semua pernyataan valid karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

3) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) untuk masing-masing penyataan dapat dilihat pada tabel IV.10

Tabel IV.10
Hasil *Output* SPSS
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,493	0,250	Tidak Valid
Pernyataan 2	0,803	0,250	Valid
Pernyataan 3	0,891	0,250	Valid
Pernyataan 4	0,699	0,250	Valid
Pernyataan 5	0,887	0,250	Valid
Pernyataan 6	0,287	0,250	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel IV.10 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh semua pernyataan valid karena nilai r_{hitung} > nilai r_{tabel} maka dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Setelah ditemukan bahwa ítem pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid dengan nilai r_{hitung} > nilai r_{tabel}, maka selanjutnya pernyataan yang dinyatakan valid tersebut diuji reabilitasnya. Untuk menentukan pernyataan *reliable* dapat ditentukan apabila ítem *Cronbach's Alpha* > 0,6 semakin besar alpha (mendekati 1) maka dikatakan pertanyaan tersebut *reliable,* atau nilai r_{hitung} *Cronbach's Alpha* > nilai r_{tabel} maka *reliable.* Secara umum, realibilitas diartikan sebagai kesungguhan responden dalam menanggapi setiap pertanyaan dan tidak terjadi bias dalam menanggapi soal.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel IV.11.

Tabel IV.11
Hasil *Output* SPSS
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r_{hitung} *Cronbach's Alpha*	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X_1	0,794	0,250	Reliabel
X_2	0,801	0,250	Reliabel
Y	0,785	0,250	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel IV.11 hasil uji reliabilitas diperoleh semua variabel reliabel karena nilai r_{hitung} *Cronbach's Alpha* > nilai r_{tabel}.

c. Uji Asumsi Klasik

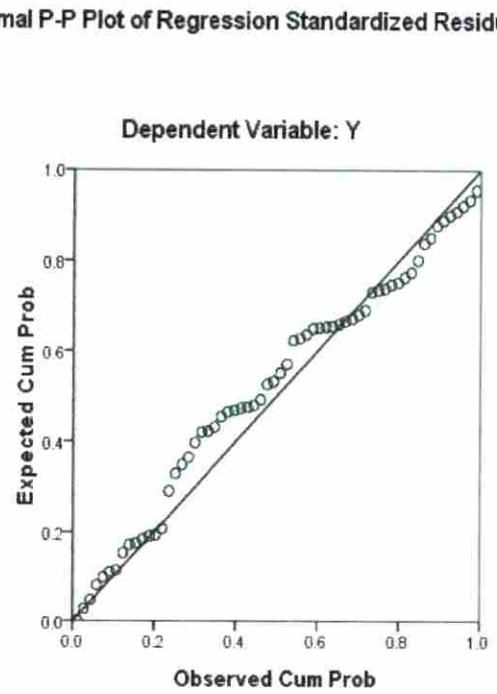
Sebelum melakukan análisis data maka data diuji sesuai asumsi klasik yang bertujuan untuk mendapatkan regresi yang baik yang terbebas dari normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan analisis grafik *normal P-P plot.*

Uji *normal P-P plot* jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar IV.1.

Gambar IV.1
Hasil *Output* SPSS
Uji Normalitas *(normal P-P plot)*



Sumber: Hasil Penglahan Data, 2016

Berdasarkan gambar IV.1 dapat disimpulkan bahwa grafik *normal P-P plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal, maka grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas *(independent variable)*.

Untuk mendeteksi apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Model regresi dianggap bebas dari multikolinieritas jika variabel independen penelitian memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10. Hasil uji multikolonieritas untuk motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel IV.12 sebagai berikut:

Tabel IV.12
Hasil *Output* SPSS
Uji Multikolonieritas *(Tolerance-VIF)*

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi (X1)	.718	1.393
Disiplin (x2)	.7118	1.393

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

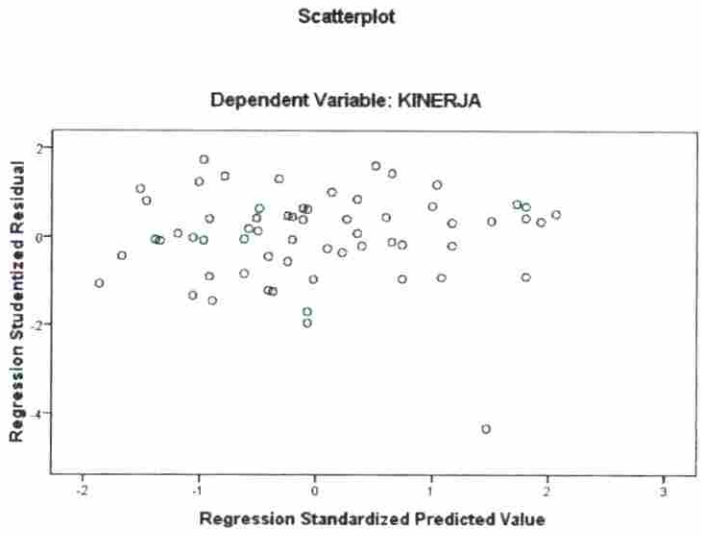
Berdasarkan tabel IV.12 tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* > 0,1. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* > 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas untuk penelitian ini menggunakan uji *scatter plot* (nilai prediksi variabel dependen *zpred* dengan residual *sresid*).

Uji *scatterplot* jika tidak ada pola yang jelas, seperti: titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* dapat dilihat pada gambar IV.2 sebagai berikut:

Gambar IV.2
Hasil *Output* SPSS
Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan gambar IV.2 antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, yaitu: motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan variabel dependen, yaitu: kinerja karyawan (Y) apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Berdasarkan tabel IV.15 hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 12{,}833 + 0{,}331X_1 + 0{,}431\ X_2$$

Persamaan regresi linier berganda ini mengandung arti sebagai berikut:

a = Nilai konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 12,833. Artinya nilai variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 12,833.

b_1 = Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,331 atau 33,1%. Artinya jika variabel motivasi meningkat 100%, maka variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 0,331 atau 33,1% dan sebaliknya jika variabel motivasi menurun 100%, maka variabel motivasi akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan menurun sebesar 0,331 atau 33,1%.

b_2 = Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,431 atau 43,1%. Artinya jika variabel disiplin kerja meningkat 100%, maka variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 0,431 atau 43,1% dan sebaliknya jika variabel disiplin kerja menurun 100%, maka variabel disiplin kerja akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan menurun sebesar 0,762 atau 76,2%.

c. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Cara yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipótesis secara simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel IV.1

Tabel IV.14
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	397.818	2	198.909	12.890	.000[a]
Residual	910.456	59	15.431		
Total	1308.274	61			

a. Predictors: (Constant), disiplin (x2), motivasi(x1)
b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel IV.13 hasil uji hipótesis secara simultan di ketahui nilai F_{hitung} untuk variabel independen motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebesar 12,890. Berdasarkan kriteria pengujian nilai F_{Sig} untuk variabel independen motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0,000.

a) Pengujian koefisien regresi variabel independen motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2)

(1) Menentukan hipotesis

H_o: Motivasi dan disiplin kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.

H_a: Motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.

(2) Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar 5%

Taraf nyata dari nilai F_{tabel} ditentukan dari derajat bebas (db) = n-k-l, jadi taraf nyata dari F_{tabel} adalah (db) = 62-2-1 = 59 sehingga F_{tabel} diperoleh sebesar 3,15.

(3) Kriteria pengujian

H_0 ditolak karena nilai F_{hitung} 12,890 > nilai F_{tabel} 3,15. Berdasarkan kriteria pengujian H_0 ditolak karena nilai F_{sig} 0,000 < nilai 0,05

(4) Kesimpulan

Nilai F_{hitung} 12,890 > nilai F_{tabel} 3,15 maka hipotesis H_o ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan kriteria pengujian nilai F_{sig} karena nilai F_{sig} 0,000 < nilai 0,05, jadi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang secara simultan.

d. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Cara yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Palembang. Hasil uji hipótesis secara parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel IV.15.

Tabel IV.15
Hasil *Output* SPSS
Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.833	2.092		6.135	.000
Motivasi (x1)	.331	.146	.291	2.271	.027
Disiplin (x2)	.431	.163	.339	2.641	.011

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel IV.15 hasil uji hipótesis secara parsial di ketahui nilai r_{hitung} untuk motivasi (X_1) sebesar 2,271 dan disiplin kerja (X_2) sebesar 2,641. Berdasarkan kriteria pengujian nilai t_{sig} untuk motivasi (X_1) sebesar 0,27 dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0,11.

a) Pengujian koefisien regresi variabel motivasi (X_1)

(1) Menentukan hipotesis

H_{o1}: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

H_{a1}: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar 5%

Taraf nyata dari nilai t_{tabel} ditentukan dari derajat bebas (db) = n-k-l, jadi taraf nyata dari nilai t_{tabel} adalah (db) = 62-2- 1= 59 sehingga nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 1,67.

(2) Kriteria pengujian

H_0 ditolak karena nilai t_{hitung} 2,271 > nilai t_{tabel} 1,67. Berdasarkan kriteria pengujian H_0 ditolak karena nilai t_{sig} 0,027 < nilai 0,05.

(3) Kesimpulan

Nilai t_{hitung} 2,271 > nilai t_{tabel} 1,67 maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan kriteria pengujian nilai t_{sig} karena nilai t_{sig} 0,027 < nilai 0,05, jadi motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b) Pengujian koefisien regresi variabel disiplin kerja karyawan (X_2)

(1) Menentukan hipotesis

H_{o2}: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

H_{a2}: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

Menentukan Taraf Nyata

Tingkat signifikan sebesar 5%

Taraf nyata dari nilai t_{tabel} ditentukan dari derajat bebas (db) = n-k-l, jadi taraf nyata dari nilai t_{tabel} adalah (db) = 62-2-1= 59 sehingga nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 1,67.

(2) Kriteria pengujian

H_0 ditolak karena nilai t_{hitung} 2,641 > nilai t_{tabel} 1,67. Berdasarkan kriteria pengujian H_0 ditolak karena nilai t_{sig} 0,011 < nilai 0,05.

(3) Kesimpulan

Nilai t_{hitung} 2,641 > nilai t_{tabel} 1,67 maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan kriteria pengujian nilai t_{sig} karena nilai t_{sig} 0,011 < nilai 0,05, jadi disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

e. Uji Determinasi

Tabel IV.13
Hasil *Output* SPSS
Koefisien Determinasi (R *Square*)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551[a]	.304	.280	3.928

a. Predictors: (Constant), disiplin (x2), motivasi (x1)

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel IV.13 hasil uji koefisien determinasi (R *square*) dan diperoleh nilai R *square* (R^2) sebesar 0,304 atau 30,4%. Nilai R *square* (R^2) artinya bahwa antara variabel independen motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap karyawan sebesar 30,4%. Sisanya sebesar 69,6% (100% - 30,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang

Menurut Armstrong dan Baron(Wibowo, 2014:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantara motivasi dan disiplin kerja (Anwar Mangkunegara 2010:13) Hasil penelitian ini membuktikan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja.

Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih maksimal menunjukkan kinerja. Tidak hanya factor motivasi, kedisiplinan karyawan juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor penyebab masalah kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang sebagai berikut:

a) Motivasi, karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya penghargaan untuk pegawai yang berprestasi dalam mengerjakan tugas mencapai hasil yang di inginkan oleh kantor KPPN. Lingkungan perusahaan dalam hal tata letak kursi dan meja dinilai karyawan sudah tepat.

b) Disiplin, menurut pimpinan memiliki ketegasan dalam kedisiplinan seperti, memakai sendal pada waktu jam kerja. Dalam hubungan dengan sanksi atau hukuman oleh pimpinan pegawai mengatakan hal tersebut telah baik.

Hasil penelitian menunjuk kan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang

Menurut Robbin (Wibowo, 2014: 322) motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usahaterus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjuk kan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Annisa Pratiwi (2014) PT. Telkomunikasi Indonesia, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Dwi PutriAni (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini

berarti motivasi penting artinya dalam memaksimalkan kinerja karyawan baik pada perusahaan BUMN (Annisa Pratiwi, 2014) maupun perusahaan swasta (Dwie Putri Ani, 2015) dan juga instansi pemerintah dalam penelitian ini.

Bukti pengaruh ini menjelaskan bahw penempatan tata letak inventaris kantor yang strategis telah membuat lingkungan kerja menjadi aman dan nyaman bagi karyawan. Selain itu, Pemberian penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan nya seperti dengan memberikan gaji dan insentif secara adil dan kompetitif juga dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang. Kondisi seperti ini harus dipertahankan

Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena merasakan adanya penghargaan di kantor melalui kebijakan bagikaryawan berprestasi terletak di kantor pusat bukan di KPPN. Sebaik nya karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan harus selalu menungkatkan Motivasi agar lebih meningkat kan kinerj anya. Sebab adakalanya padadiri karyawan timbul rasa kejenuhan bekerja dan bosan akan pekerjaan yang dilakukannya, haltersebut dapat menganggu produktivitas dalam perusahaan. Kondisi sebaiknya di pertahankan . kantor dapat mempertahankan motivasi karyawan dengan cara terus melakukan evaluasi terhadap lingkungan dan

penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Apabila tuntutan terhadap lingkungan berubah (jumlah karyawan lebih banyak, perluasan produksi atau peningkatan beban kerja) maka lingkungan juga harus ditata ulang. Begitu juga dengan penghargaan, volume kerja yang lebih tinggi akan perlu penyesuaian terhadap penghargaan yang telah diberikan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang

Menurut Singidimejo (EdySutrisno, 2009: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosotakan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Annisa Pratiwi (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Dwi Putri Ani (2015) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti disiplin penting artinya dalam memaksimalkan kinerja karyawan baik pada perusahaan BUMN

(Annisa Pratiwi, 2014) maupun pada perusahaan swasta (Dwie Putri Ani, 2015) dan juga instansi pemerintah dalam penelitian ini.

Bukti pengaruh ini membuktikan bahwa pimpinan dinilai telah bersikap tegas terhadap karyawan. Pimpinan kantor yang tegas kepada karyawan akan lebih dihormati karyawan, maka dariitu ketegasan pimpinan kantor sangat diperlukan terutama ketegasan dalam mengatasi karyawan yang dating dan pulang tidak tepat waktu. Dalam hubungan dengan sanksi dan hukuman, karyawan juga menyatakan bahwa sanksi dan hukuman telah dinilai baik karyawan, yang tidak disiplin telah diberikan sanksi hukuman secara tegas dan adil. Pimpinan kantor yang tegas dan disiplin tinggi karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang sebaiknya mempertahankan disiplin. Sebaiknya pimpinan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang harus meningkatkan ketegasan kepada karyawan yang tidak disiplin, sebab adakalanya pada diri karyawan timbul rasa malas dalam bekerja, halini tentunya menganggu produktivitas dalam perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan uraian pada BAB IV, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.
2. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara persial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.

B. SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang diantaranya:

1. Motivasi dan Disiplin kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang harus di pertahan kan, apabila memungkinkan sebaiknya di tingkatkan agar memberikan dampak lebih baik terhadap kinerjanya.

2. Peningkatan motivasi dan disiplin kerja dengan memperhatikan penghargaan, lingkungan, ketegasan pimpinan dan sanksi hukuman akan memberikan dampak lebih baik terhadap kinerjanya.

Daftar Pustaka

Amstrong dan Baron.(2014). *Manajemen Kinerja*.Jakarta : PT Raja Grafinda.

Ani, Dwi P. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan CV. Prabu Sriwijaya Palembang. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang*: Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Annisa Pratiw (2014).Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Teleko munikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan. Jural Manajemen, http://eprints.undip.ac.id/43819/1/08_PRATIWI.pdf, diakses tanggal 29 November 2016.

Bacal. (2012).*Manajemen Kinerja*.Jakarta : PT Raja Grafinda.

Hasibuan. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rinika Cipta.

Hasibuan, malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasan, Iqbal. (2008). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*.Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.

Piswito, Jepri. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.

Kadarisma.(2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Notoatmojo, Soekidjo. (2009). *Pengembanbangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif Qualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta,Cv.

Sutrisno, Edy.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edy.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Umar, Husen. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Angkasa.

Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.RajaGrafinda.

Wiratna, Sujarweni.(2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

Rivai, Veitzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.

Robbins. (2006). *Manajemen Kinerja*.Jakarta : PT.Raja Grafinda.

Mangkunegara, Anwar Prabu.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung :PenerbitPT Remaja Rosdakarya.

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	MOTIVASI				JUMLAH
	1	2	3	4	
1	4	4	4	5	17
2	5	5	5	5	20
3	4	4	4	3	15
4	4	3	3	2	12
5	1	3	1	2	7
6	5	4	4	4	17
7	5	4	4	4	17
8	5	5	4	4	18
9	5	5	5	5	20
10	3	5	5	5	18
11	3	4	4	5	16
12	3	5	5	5	18
13	4	5	5	5	19
14	4	1	4	1	10
15	4	4	3	4	15
16	4	5	4	4	17
17	5	5	1	4	15
18	5	4	5	4	18
19	2	2	1	3	8
20	3	3	4	3	13
21	3	1	4	3	11
22	2	1	3	4	10
23	5	2	3	3	13
24	1	1	1	1	4
25	5	2	2	3	12
26	2	2	3	3	10
27	5	1	3	3	12
28	5	1	2	3	11
29	3	1	2	3	9
30	4	2	3	1	10
31	4	2	1	1	8
32	4	2	2	2	10
33	4	2	2	2	10
34	4	3	2	2	11
35	5	2	1	2	10
36	5	3	1	1	10
37	4	2	3	2	11
38	2	1	1	1	5
39	4	1	2	2	9
40	3	1	3	2	9
41	5	1	3	2	11
42	1	1	1	1	4
43	2	1	1	1	5
44	4	1	2	2	9
45	5	1	3	2	11
46	4	3	3	2	12
47	4	3	3	1	11

48	3	2	2	2	9
49	2	2	2	2	8
50	4	2	2	2	10
51	4	2	2	2	10
52	4	2	1	1	8
53	4	3	1	3	11
54	4	3	3	3	13
55	4	1	1	1	7
56	1	1	1	1	4
57	5	2	2	1	10
58	5	2	1	2	10
59	2	1	1	1	5
60	2	2	2	2	8
61	5	3	2	2	12
62	5	2	2	1	10

No	DISIPLIN KERJA				JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	
1	4	4	4	5	17
2	5	3	5	5	18
3	4	4	4	4	16
4	3	2	4	3	12
5	3	2	4	3	12
6	4	4	4	4	16
7	4	4	5	4	17
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	4	4	5	4	17
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	5	5	4	5	19
15	4	4	4	4	16
16	5	5	4	5	19
17	5	3	5	5	18
18	4	4	5	5	18
19	5	5	5	5	20
20	3	4	5	5	17
21	3	2	4	5	14
22	4	4	3	5	16
23	4	4	5	4	17
24	5	4	4	4	17
25	5	2	4	5	16
26	3	1	4	2	10
27	4	2	5	5	16
28	4	2	5	5	16
29	5	2	5	5	17
30	4	2	5	3	14
31	3	1	3	4	11
32	4	2	5	4	15
33	3	1	4	4	12
34	4	1	4	5	14
35	5	2	5	5	17
36	5	2	3	3	13
37	5	2	5	5	17
38	3	3	4	4	14
39	4	2	5	3	14
40	3	3	5	4	15
41	3	2	2	3	10
42	2	3	4	4	13
43	3	2	4	4	13
44	3	2	5	5	15
45	3	2	2	4	11
46	4	1	3	3	11
47	3	1	2	5	11
48	1	1	1	5	8

49	3	3	4	4	14
50	3	3	5	4	15
51	3	2	3	5	13
52	2	2	2	2	8
53	2	1	1	2	6
54	3	3	3	4	13
55	3	3	3	3	12
56	3	1	3	2	9
57	4	1	4	5	14
58	3	3	4	5	15
59	3	3	3	4	13
60	2	1	2	4	9
61	1	1	1	1	4
62	3	1	1	5	10

NO	KINERJA						JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	5	5	5	4	3	27
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	5	4	27
5	4	5	4	4	5	5	27
6	5	5	5	5	4	4	28
7	4	5	3	5	5	3	25
8	5	5	5	5	5	4	29
9	5	5	5	5	5	5	30
10	3	3	5	5	4	4	24
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	4	29
14	4	5	4	5	4	4	26
15	4	4	3	4	3	3	21
16	5	4	5	5	5	4	28
17	2	5	2	5	3	5	22
18	1	1	1	1	1	5	10
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	4	4	4	3	4	24
22	5	3	2	5	4	3	22
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	3	4	3	5	23
25	2	5	4	5	4	4	24
26	5	3	3	4	3	4	22
27	4	4	5	5	4	5	27
28	4	3	3	4	3	5	22
29	5	3	5	5	4	5	27
30	5	3	3	5	3	5	24
31	4	5	4	4	3	5	25
32	4	4	4	4	4	5	25
33	4	4	3	4	3	4	22
34	5	4	3	5	5	3	25
35	4	4	4	5	3	5	25
36	4	4	2	4	3	3	20
37	5	4	2	5	2	5	23
38	2	2	2	4	1	4	15
39	1	2	3	4	3	4	17
40	5	3	3	5	2	4	22
41	5	4	4	5	3	5	26
42	3	4	3	4	2	4	20
43	4	3	3	4	2	4	20
44	5	3	3	5	3	5	24
45	5	5	2	4	2	3	21
46	4	5	4	5	3	3	24
47	2	4	3	3	2	4	18
48	3	3	3	3	3	4	19

49	4	3	3	5	3	4	22
50	5	2	2	4	2	1	16
51	5	2	2	2	1	5	17
52	4	2	4	5	3	5	23
53	4	2	4	5	3	4	22
54	5	2	2	5	3	2	19
55	5	1	3	4	3	4	20
56	3	1	1	4	1	4	14
57	5	1	2	4	3	5	20
58	4	1	1	4	1	4	15
59	4	1	1	3	1	5	15
60	4	2	2	4	3	4	19
61	5	2	2	4	1	3	17
62	5	1	1	4	2	4	17

```
RRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 JUMLAH
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

orrelations

ataSet0]

Correlations

		P1	P2	P3	P4	JUMLAH
1	Pearson Correlation	1	.318*	.289*	.221	.568**
	Sig. (2-tailed)		.012	.023	.085	.000
	N	62	62	62	62	62
2	Pearson Correlation	.318*	1	.606**	.735**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
3	Pearson Correlation	.289*	.606**	1	.729**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62
4	Pearson Correlation	.221	.735**	.729**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.085	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62
JMLAH	Pearson Correlation	.568**	.857**	.841**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
RRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 JUMLAH
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

ɔrrelations

ɜtaSet0]

Correlations

		P1	P2	P3	P4	JUMLAH
l	Pearson Correlation	1	.554**	.664**	.498**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
2	Pearson Correlation	.554**	1	.520**	.394**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000
	N	62	62	62	62	62
3	Pearson Correlation	.664**	.520**	1	.427**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000
	N	62	62	62	62	62
4	Pearson Correlation	.498**	.394**	.427**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001		.000
	N	62	62	62	62	62
IMLAH	Pearson Correlation	.844**	.804**	.827**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
ORRELATIONS
 /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 JUMLAH
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

DataSet0]

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	JUMLAH
P1	Pearson Correlation	1	.174	.267*	.409**	.330**	-.073	.493**
	Sig. (2-tailed)		.177	.036	.001	.009	.573	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
P2	Pearson Correlation	.174	1	.691**	.462**	.697**	.085	.803**
	Sig. (2-tailed)	.177		.000	.000	.000	.514	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
P3	Pearson Correlation	.267*	.691**	1	.554**	.798**	.258*	.891**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000		.000	.000	.043	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
P4	Pearson Correlation	.409**	.462**	.554**	1	.585**	-.041	.699**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.750	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
P5	Pearson Correlation	.330**	.697**	.798**	.585**	1	.117	.887**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000		.367	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62
P6	Pearson Correlation	-.073	.085	.258*	-.041	.117	1	.287*
	Sig. (2-tailed)	.573	.514	.043	.750	.367		.024
	N	62	62	62	62	62	62	62
JUMLAH	Pearson Correlation	.493**	.803**	.891**	.699**	.887**	.287*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.024	
	N	62	62	62	62	62	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

eliability

ataSet0]

cale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
ases	Valid	62	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	7.61	12.471	.311	.869
2	8.85	8.946	.713	.684
3	8.76	9.400	.694	.696
4	8.79	9.152	.733	.675

Reliability

DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	10.76	7.957	.721	.705
P2	11.71	7.226	.593	.770
P3	10.53	7.466	.662	.726
P4	10.26	9.178	.514	.796

Reliability

DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	18.60	17.786	.295	.804
P2	19.29	13.160	.649	.721
P3	19.47	12.679	.808	.672
P4	18.42	16.936	.594	.748
P5	19.55	12.744	.800	.675
P6	18.63	19.909	.106	.829

```
EGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2.
```

egression

DataSet0]

Variables Entered/Removed[b]

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551[a]	.304	.280	3.928

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	397.818	2	198.909	12.890	.000[a]
	Residual	910.456	59	15.431		
	Total	1308.274	61			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.833	2.092		6.135	.000		
	X1	.331	.146	.291	2.271	.027	.718	1.393
	X2	.431	.163	.339	2.641	.011	.718	1.393

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations[a]

Model			X2	X1
1	Correlations	X2	1.000	-.531
		X1	-.531	1.000
	Covariances	X2	.027	-.013
		X1	-.013	.021

a. Dependent Variable: Y

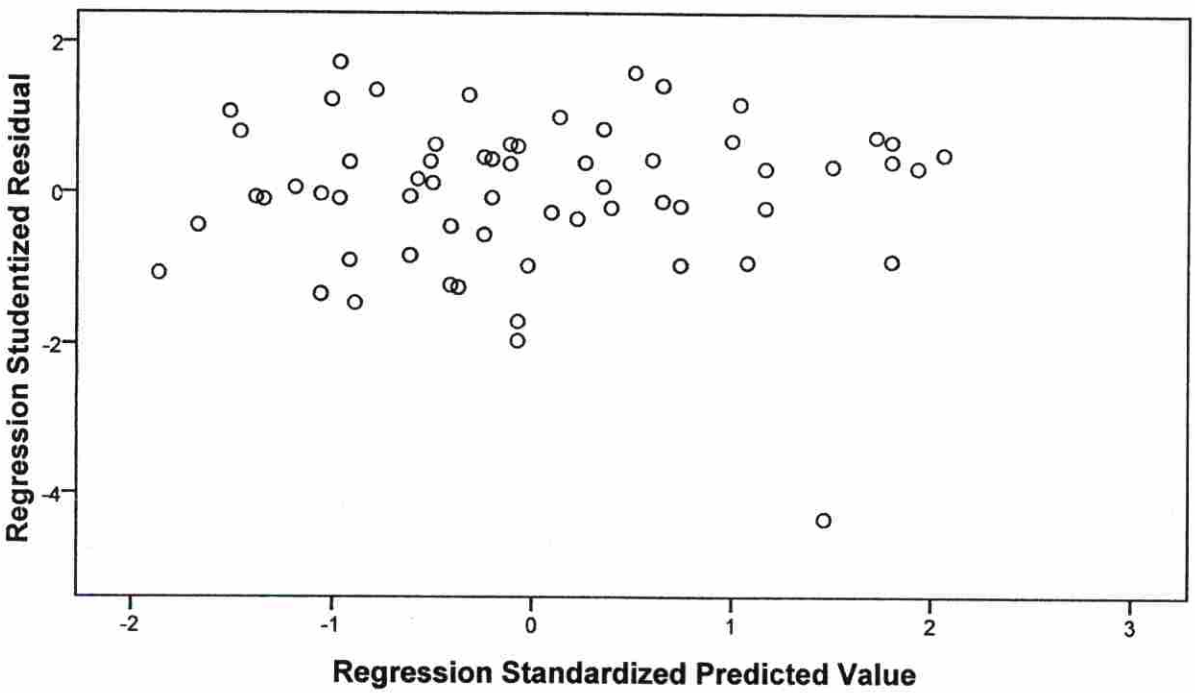
Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.913	1.000	.01	.01	.00
	2	.060	6.972	.33	.83	.03
	3	.027	10.309	.66	.16	.97

a. Dependent Variable: Y

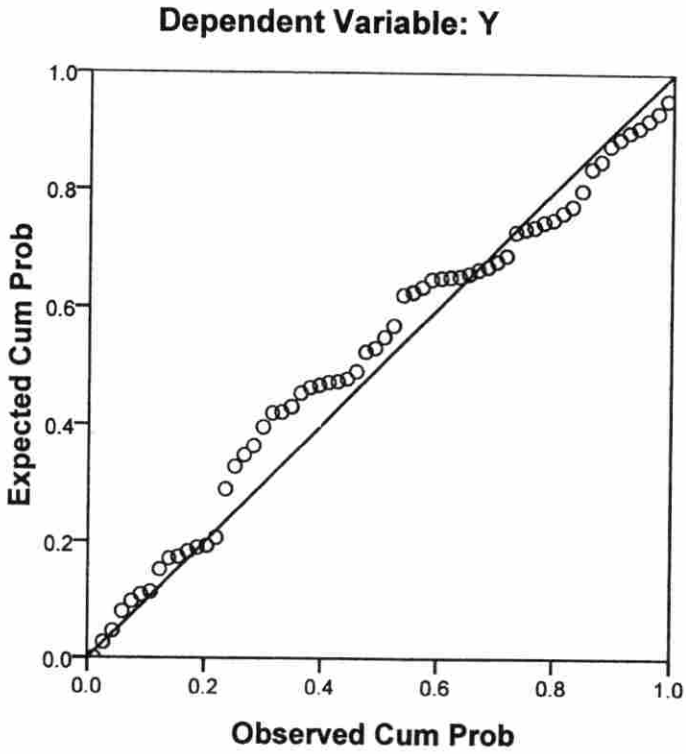
Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA



Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Jadwal Penelitian

Keterangan	November				Desember				Januari				Februari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisi seminar																
Penulisan BAB I, II, III																
Pengambilan data																
Mengedarkan Koesyoner																
Penulisan BAB IV dan BAB V																
Penggandaan penelitian																

DAFTAR PERTANYAAN (KUESYONER)

PENGARUH MOTIVASIDAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN PALEMBANG

1. Mohonbantuan Bapak / ibu/ sdr untuk berkenaan menjawab setiap pertannyaan sesuai dengan kenyataan yang ada. Jawaban dapat diberikan dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan yang tersedia. Jawaban tersebut tidak akan dipublikasikan dan hanya semata-mata untuk kepentingan ilmiah. Terimakasih.
2. IdentitasPeniliti

   Nama : Siti Komariah

   Nim : *21 2013 048*

   Jurusan : Manajemen
3. Penunjuk Pengisian

   Mohon responden memberikan tanda (√) pada kotak jawaban yang telah disediakan dengan jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan yang ada.

   Keterangan:

   SS = SangatSutuju

   S =Setuju

   RR = Ragu-ragu

   TS = TidakSetuju

   STS = Sangat Tidak Setuju

A. Identitas Responden

   a. No responden :

   b. JenisKelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan

   c. Usia : a. 19-30thn b. 30-50 thn c.> 50 thn

   d. Pendidikan : a.SMP b. SMA c. Diploma d. S1 e. S2 f. S3

   e. f. Lama Bekerja : a. >10 thn b. >20 thn c. > 30 thn

a. Motivasi karyawan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman					
2	Penempatan tata letak inventaris kantor strategis					
3	Penghargaan diberikan secara adil					
4	Terdapat penghargan berupa Promosi jabatan untuk karywan berprestasi					

b. Disiplin Kerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pimpinan tegas terhadap setiap pegawai					
2	Pimpinan tegas dalam menghukum karyawan yang tidak disiplin					
3	Sanksi dan hukuman yang dilakukan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan					
4	Hukum diberlakukan secara adil					

c. KinerjaKaryawan

NO	Pernyataan	SS	S	R R	TS	STS
1	Setiap karyawan menyelesaikan tugas dengan sempurna					
2	Setiap karyawan meyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
3	Setiap karyawan menyelesaikan tugas dengan sesuai jadwal					
4	Selama bekerja, saya menggunakan peralatan kantor dengan baik					
5	Peralatan dan alat tulis kantor tersedia dan dalam kondisi baik					
6	Data dan informasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan dapan diperoleh dengan mudah dan lengkap.					

Keterangan: SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RR = Ragu-ragu, TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA
Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
email. lembagabahasaump@yahoo.co.id

TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name	:	Siti Komariah
Place/Date of Birth	:	Muara Enim, June 04th 1995
Test Times Taken	:	+3
Test Date	:	March, 04th 2017

Scaled Score

Listening Comprehension	:	37
Structure Grammar	:	39
Reading Comprehension	:	44
OVERALL SCORE	:	400

Palembang, March, 06th 2017
Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A
NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 551/TEA FE/LB/UMP/III/2017

123 certificates

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

STATUS TERAKREDITASI

بسم الله الرحمن الرحيم

PIAGAM

No. 118/H-4/LPKKN/UMP/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama	: SITI KOMARIAH
Nomor Pokok Mahasiswa	: 212013048
Fakultas	: EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir	: MUARA ENIM, 04-06-1995

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa	: 7 ULU (B)
Kecamatan	: SEBERANG ULU I
Kota/Kabupaten	: PALEMBANG
Dinyatakan	: Lulus

Palembang, 17 September 2016
Rektor,

Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.
NBM/NIDN. 743462/0230106301

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LABORATORIUM KOMPUTER

SERTIFIKAT

Nomor : 237/PAK / LAB.. FE UMP/II/ 2016

Diberikan Kepada :

Nama : SITI KOMARIAH

Nim : 212013048

Tempat Lahir : MUARA ENIM

Tanggal Lahir : 04 JUNI 1995

Nilai :

70	B	MEMUASKAN

Peserta Pelatihan Komputer Windows, Microsoft Word dan Microsoft Excel yang dilaksanakan dari bulan September 2015 sampai dengan bulan Desember 2015 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Palembang, Februari 2016

Dekan

Fauzi Ridwan, SE., MM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LABORATORIUM KOMPUTER

SERTIFIKAT

Nomor : 66/PAK/ LAB. FE UMP/VIII/ 2016

Diberikan Kepada :

Nama	: SITI KOMARIAH
Nim	: 212013048
Tempat Lahir	: MUARA ENIM
Tanggal Lahir	: 04 JUNI 1995
Nilai	: 80 | A | SANGAT MEMUASKAN

Peserta Pelatihan APLIKASI KOMPUTER DALAM BISNIS yang dilaksanakan dari bulan Maret 2016 sampai dengan bulan Juni 2016 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Palembang, Agustus 2016

Dekan

Fauzi Ridwan, SE., MM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA	:	**SITI KOMARIAH**
NIM	:	**212013048**
PROGRAM STUDI	:	**Manajemen**

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (22) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Rabu, 07 September, 20

an. Dekan
Wakil Dekan IV

Dr. Purmansyah Ariadi, M.Hum
NBM/NIDN : 731454/0215126902

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT Akred PT/II /14 (B)
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred/II/2/ 4 (B)
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XII /2015 (B)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/D/III/ /2015 (B)

Email : febu@mp.um-palembang.ac.id
Jen Al Ali Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximili : (0711) 3018

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SEKRIPSI

Hari / tanggal	: kamis 23 Februari 2017
Waktu	: 13:00 – 17:00 Wib
Nama	: Siti Komariah
Nim	: 21 2013 048
Program Studi	: Manajemen
Bidang Skripsi	: Sumber Daya Manusia
Judul	:Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.

TELAH DAPAT DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA.

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDATANGAN
1	Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.M	Pembimbing	28 - 2 - 2017	
2	Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.M	Ketua Penguji	28 - 2 - 2017	
3	Choiriyah, S.E, Msi	Penguji I	27 - 2 - 2017	
4	HJ.Maftuhah Nurrahmi S.E.,M.Si	Penguji II	25 - 02 - 2017	

Palembang 28 - Februari - 2017

Diketahui.

Program Studi Manajemen.

HJ.Maftuhah Nurrahmi S.E.,M.Si
NID/NBM: 0216057001/673.839

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
KANTOR WILAYAH DITJEN PERBENDAHARAAN PROVINSI SUMATERA SELATAN
KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA PALEMBANG
Gedung Keuangan Negara Palembang Jl.Kapten A.Rifa'I No.4 Palembang 30139
Telepon 0711- 352327,351577,352075 Fax 0711 - 312755
Situs ; www.kppnpalembang.net – email : kppn014@perbendaharaan.go.id

Nomor : S- 06200/WPB.07/KP.014/2016
Sifat : Biasa
Hal : Mohon Izin Penelitian

19 Desember 2016

Yth. Dekan / Wakil Dekan I
Up. Kepala Tata Usaha
Universitas Muhammadiyah Palembang
Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang
Palembang 30263

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor :1263/H-5/FEB-UMP/XII/2016 tanggal 8 Desember 2016 hal Mohon Izin Penelitian pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang, dalam rangka pembuatan skripsi atas nama Siti Komariah NIM 21 2013 048 Program Studi Manajemen dapat kami disetujui, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Waktu Pelaksanaan tanggal 19 sampai dengan 27 Desember 2016
2. Hasil penelitian hanya untuk kajian ilmiah
3. Hasil kajian tidak untuk disiarkan di media cetak, elektronik dll
4. Mematuhi ketentuan yang berlaku pada KPPN Palembang

Demikian untuk di maklumi.

An. Kepala Kantor
Kepala Subbag. Umum

Zulharno
NIP 195905161980031002

بسم الله الرحمن الرحيم

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA	: **SITI KOMARIAH**	PEMBIMBING	
NIM	: **212013048**	KETUA	: **Diah Isnaini A, SE.,M.M**
PROGRAM STUDI	: **MANAJEMEN SDM**	ANGGOTA	:

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA PALEMBANG**

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1					
2		Sub2 BAB I – V			
3					
4	29/12	Sistematika dan hasil			
5		pengujian di BAB IV			
6					
7	30/12	Pertajam Pembahasan			
8					
9	31/12	Pertajam Pembahasan			
10					
11	2/12	Pertajam lagi pembahasan			
12					
13	3/12	Semporkan			
14					
15	4/12	Acc BAB I – V			dpt diujikan
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi

Hj. MAFTUHAH NURAHMI, SE.,M.Si

NIDN : 0216057001

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI	Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PT/I / 2014	(B)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)	Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S/I / 2014	(B)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)	Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XII/ 2015	(B)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)	Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VII/ 2015	(B)

osite : fe.umpalembang.ac.id Email : febumplg@umpalembang.ac.i

Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

SURAT TUGAS

Nomor : 328/C-13/FEB-UMP/XI/2016

Berdasarkan surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Nomor : 001/G-17/KPTS/FEB-UMP/IX/2016 tanggal 19 September 2016, tentang Pengangkatan dan Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi & Laporan Akhir Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Semester Ganjil Tahun Akademik 2016-2017, maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang menugaskan Saudara sebagai :

Penanggung Jawab	:	Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP
Ketua	:	**Diah Isnaini Asiati, S.E, MM**
Anggota	:	==========

untuk membimbing skripsi mahasiswa :

N a m a	:	Siti Komariah
NIM	:	212013048
Program Studi	:	Manajemen
Bidang Studi	:	Manajemen S.D.M

Demikianlah surat tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan dengan waktu paling lama 06 bulan sejak surat ini dikeluarkan.

Nasrun Minallah Wafathun Qarib

Dikeluarkan di : Palembang
Pada Tanggal : 09 Nopember 2016

Dekan,

Dr.H. Fauzi Ridwan, M.M
NBM/NIDN : 784023/0023075901

SURAT KETERANGAN

No. 040/Abstract/LB/UMP/I/2017

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Masagus Sulaiman, S.Pd. M.Pd.

Status : Dosen FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris

NIDN : 0203107901

Alamat : Jl. Padmajaya. No. 121 A. 9/10 Ulu Plaju

No Telpon : 081278781709

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : Siti Komariah

NIM : 212013048

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

Telah dikoreksi terjemahan abstraknya sehingga telah memenuhi kriteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 28 Januari 2017

Masagus Sulaiman, S.Pd. M.Pd..

BIODATA

Nama	: Siti Komariah
Nim	: 21/2013/048
Tempat /Tgl.Lahir	: Muara Enim, 04 Juni 1995
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat	: Dusun 2 Blok F, Desa Air Enau UPT XI, Kecamatan Raambang Dangku, Kabupaten Muara Enim
Telpon	: 082176030592
Nama Bapak	: Casiman
Nama Ibu	: Sugiyanti
Pekerjaan Bapak	: Tetani
Pekerjaan Ibu	: Ibu Rumah Tangga
E-mail	: aqilasiti4695@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negri 23 Rambang Dangku, Tahun 2001-2007
2. SMP KUD Pesari Suni Rambang Dangku, Tahun 2007-2010
3. SMA Negri 1 Rambang Dangku, Tahun 2010-2013
4. Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Tahun 2013-2017

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KEJA PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA PALEMBANG

Siti Komariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang
Jln Kapten A.Rivai No. 2 Palembang
E-mail: aqilasiti4695@gmail.com

ABSTRACT

Siti Komariah/212013048/2017/ The Influence Of Motivation, Work Discipline toward Employee's Performance at Administration Service Office Palmbang.

This research is aimed at finding out the influence of motivation, work discipline toward employee's performance at administration service office palembang, either partially or simultaneously. The independent variables of this research were motivation and work discipline, and while the dependent was employee's performance. This research wash such an associative research. There were sixty two respondents as population and samples. Primary data was used, and documentation technique was used in collecting the data. To analyze the data, the researcher used quantitative analysis. The results showed that there was a significant influence of motivation, work discipline toward employee's performance at administration service office Palembang as 30,4%. In deed, motivation had a significant influence toward employee's performance at administration service office Palembang as 33,1% and work discipline had also a significant influence toward eployee's performance at administration service office Palembang as 43,1%.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee's Performance.

ABSTRAK

Siti Komariah/212013048/ 2017/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang secara simultan, serta untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang secara parsial. Variabel bebasnya adalah motivasi dan disiplin kerja karyawan dan variabel terikatnya kinerja karyawan. Jenis penelitian yaitu asosiatif. Populasi dalam penelitian ini 62 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi.Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dengan menggunakan teknik kuesioner kepada karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembangsecara simultan sebesar 30,4%. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembangsebesar 33,1%, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang sebesar43,1%.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Blakang Masalah

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Wibowo, 2014:7). kinerja karyawan pada kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara ini kurang baik dikarenakan adanya tingkat kualitas kerjanya yang cukup rendah, hal ini ditandai tidak sempurnanya tugas yang diselesaikan oleh pegawai, misalnya pegawai terlambat dalam membeli keperluan kantor. Dikarenakan kurangnya alat dan sarana yang disediakan oleh Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang, seperti alat prient yang tidak layak di pakai dan sering rusak, kurangnya sarana pada bagian operasional yakni tidak adanya trasportasi cadangan, yang sewaktu-waktu mengalami kerusakan. hal ini dibuktikan bahwa hanya ada satu transportasi yaitu 1 unit sepeda motor saja, terkadang motor itu juga dipakai oleh karyawan kantor yaitu sekertaris untuk beraktifitas diluar kantor, seperti keperluan pribadi yaitu pendidikanya. Dengan demikian pihak kantor harus membeli atau menambahkan transportasi lagi, dengan demikian untuk lebih tepatnya dengan menambahkan transportasi bisa memudahkan karyawan untuk beraktifitas dan memenuhi keperluan kantor.

motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.Ia menanbahkan bahwa setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai Hasibuan (Soekejo Notoatmojo, 2009: 115). motivasi kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang ditandai dengan kurangnya penghargaan dari atasan terhadap karyawan sehingga dapat menghambat motivasi seorang karyawan dalam bekerja. Kurangnya penghargaan atas prestasi karyawan, dilihat

dari karyawan yang kinerjanya baik, seperti karyawan yang selalu mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah di tetapkan, tetapi belum ada respon atau tidak dipedulikan dengan baik oleh pimpinan kantor. Selain itu lingkungan kerja pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang ditandai dengan adanya ketidak tepatan dalam penempatan tata letak kursi dan meja yang terlalu berdekatan sehingga mengganggu ruas jalan para karyawan dan menganggu aktifitas karyawan. Dengan demikian mengurangi konsentrasi para karyawan untuk melakukan aktifitas yang ada di kantor. Seperti mengantar dan mengambil surat terkadang cukup sulit karena tataletak yang tak beratura dan sehingga mempersulit pengantar atau mengambil surat kesetiap bidang dikantor tersebut.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Malayu S.P Hasibuan 2014:193).. Tingkat kedisiplinan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang tidak begitu baik karena karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang banyak kurang mentaati peraturan kantor sehingga pemimpin sering memberikan ketegasan kepada karyawan agar mentaati peraturan yang berlaku seperti tidak boleh menggunakan sendal disaat jam kerja berjalan. Karena mggunkan sendal itu tidak sopan untuk menghadapi costumer yang akan datang, tetapi terkadang pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang masih ada yang tidak mentaati peraturan tersebut dengan demikian kedisiplinan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang perlu untuk ditinjau kembali agar kedisiplinan disana bisa menjadi lebih baik untuk kedepanya.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara persial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang

Kajian Pustaka

Annisa Pratiwi (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk .Wilayah Telkom Pekalongan. Rumusan Masalah Adakah pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan. Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Variabel dan Indikator Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan. Data yang digunakan yaitu data primer. Teknik Pengumpulan Data yang di gunakan kuesyoner. Teknik Analisis menggunakan Regresi linier berganda. Hasil penelitianya Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja kerja karyawan sebesar 0,491., Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan sebesar 0,194.

Dwi Putri Ani (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan CV. Prabu Sriwijaya Palembang. Rumusan masalah Adakah pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Prabu Sriwijaya Palembang. Jenis penelitian yang digunakan Asosiatif. Variabel dan indikator Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan. Data yang digunakan yaitu data primer. Tekhnis analiss yang digunakan analisis Regresi linier berganda. Hasil penelitian Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,357.Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,441 .

Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2014:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Indikator Kinerja Karyawan:

Indikator untuk mengukur karyawan secara individu ada enam indikator yaitu (Robbins, 2006:260).

1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta *kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan* kemampuan karyawan.
2) Kualitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3) Ketetapan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

2. Motivasi

Pengertian Motivasi:

Menurut Robbin (Wibowo, 2014: 322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Tujuan Motivasi

Menurut Kadarisma (2014:292) ada beberapa tujuan motivasi.

1) Mengubah prilaku karyawan sesuai keinginan perusahaan.
2) Meningkatkan gairan dan semangat kerja.
3) Meningkatkan disiplin kerja.
4) Meningktkan prestasi kerja
5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6) Meningkatkan produktifitas dan efisiensi
7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

3. Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja:

Menurut Singi Dimejo (Edy Sutrisno, 2009: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator-indikator Kedisiplinan

1) Tujuan dan kemampuan

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

2) Teladan Pimpinan

   Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan penuh oleh para bawahannya. Dengan teladan

pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik pula.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusaan atau pekerjaan.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainya. Keadilah harus diterapkan dengan baik bagi setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik juga.

5) Wasakat

Wasakat (pengawasa melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukum harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.Sanksi hukum hendaknya bersifat wajar untuk setiap tingkat yang disiplin, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisiplin yang mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Pimpinan yang berani

bertindak tegas yang menerapkan hukuman bagi karyawan yang disiplin akan di segani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

Hipotesis

1. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.
2. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara persial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelituan dilakukan oleh penulis pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang. Jln kapten A. Rivai No. 2 palembang No Telp: 0731326041. Terdapat tiga variabel, variabel motivasi, variabel disiplin, variabel kinerja. Menggunakan sampel seluruh karryawan sebanyak 62 orang dikantor pelayanan perbendaharaan negara palembang. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang terdiri dari jawaban responden terhadap kuesyoner yang diedarkan. Tekhnik pengumpulan data yang digunakan adalah koesyoner yang behubungan dengan indikator – indikator yang digunakan. Tekhnis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan uji f dan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil dari analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel I

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

Variabel Motivasi (X_1)

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
P1	19	30,6	23	37,1	8	12,9	8	12,9	4	6,0
P2	8	12,9	7	11,3	10	16,1	19	30,6	18	12,0
P3	6	9,7	10	16,1	14	22,6	16	25,8	16	25,8
P4	7	11,3	8	12,9	12	19,4	20	32,3	15	24,2

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.5 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dalam menjawab pertanyaan pertama. Pada saat pertanyaan kedua sampai dengan pertanyaan keempat sebagian besar responden menyatakan ketidaksetujuannya dalam mengisi setiap pertanyaan yang diajukan.

Tabel II

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
P1	16	25,8	17	27,4	23	37,1	4	6,5	2	3,2
P2	8	12,9	11	17,7	11	17,7	19	30,6	13	21,0
P3	24	38,7	20	32,3	9	14,5	5	8,1	4	6,5
P4	29	46,8	20	32,3	8	12,9	4	6,5	1	1,6

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.6 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kesetujuannya dalam setiap pertanyaan yang diajukannya. Tetapi, pada pertanyaan kedua sebagian responden menyatakan ketidaksetujuannya.

Tabel III

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
P1	30	48,4	22	35,5	4	6,5	4	6,5	2	3,2
P2	19	30,6	16	25,8	11	17,7	9	14,5	7	11,3
P3	14	22,6	14	22,6	17	27,4	12	19,4	5	8,1
P4	31	50,0	26	41,9	3	4,8	1	1,6	1	1,6
P5	13	21,0	11	17,7	23	37,1	8	12,9	7	11,3
P6	24	38,7	27	43,5	9	14,5	1	1,6	1	1,6

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel III variabel kinerja karyawan. Pada pertanyaan ketiga dan perntanyaan kelima sebagian responden ragu-ragu dalam mengisi pertanyaan yang diajukan sedangkan pada pertanyaan pertama, kedua, keempat, dan keenam sebagian responden menyatakan kesetujuannya.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, yaitu: motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan variabel dependen, yaitu: kinerja karyawan (Y) apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Berdasarkan tabel IV.15 hasil uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$Y = 12{,}833 + 0{,}331X_1 + 0{,}431\ X_2$

Persamaan regresi linier berganda ini mengandung arti sebagai berikut:

a = Nilai konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 12,833. Artinya nilai variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 12,833.

b_1 = Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,331 atau 33,1%. Artinya jika variabel motivasi meningkat 100%, maka variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 0,331 atau 33,1% dan sebaliknya jika variabel motivasi menurun 100%, maka variabel motivasi akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan menurun sebesar 0,331 atau 33,1%.

b_2 = Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,431 atau 43,1%. Artinya jika variabel disiplin kerja meningkat 100%, maka variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 0,431 atau 43,1% dan sebaliknya jika variabel disiplin kerja menurun 100%, maka variabel disiplin kerja akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan menurun sebesar 0,762 atau 76,2%.

e = eror

PENGUJIAN HIPOTESIS

UJI SIMULTAN (UJI F)

Menurut Iqbal Hasan (2008 : 140) pengujian hipotesis serentak (uji F) merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dangan x_1 dan x_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian uji F adalah sebagai berikut :

H_o: Motivasi dan disiplin kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.

H_a: Motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.

Berdasarkan kriteria pengujian nilai F_{sig} karena nilai F_{sig} 0,000 < nilai 0,05, jadi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang secara simultan.

UJI SECARA PERSIAL (UJI t)

dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Palembang

H_{o1}: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

H_{a1}: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

Berdasarkan kriteria pengujian nilai t_{sig} karena nilai t_{sig} 0,027 < nilai 0,05, jadi motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang

1. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang

   Menurut Armstrong dan Baron(Wibowo, 2014:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantara motivasi dan disiplin kerja (Anwar Mangkunegara 2010:13) Hasil penelitian ini membuktikan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja.

   Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih maksimal menunjukkan kinerja. Tidak hanya factor motivasi, kedisiplinan karyawan juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor penyebab masalah kinerja karyawan

pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang sebagai berikut:

a) Motivasi, karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya penghargaan untuk pegawai yang berprestasi dalam mengerjakan tugas mencapai hasil yang di inginkan oleh kantor KPPN. Lingkungan perusahaan dalam hal tata letak kursi dan meja dinilai karyawan sudah tepat.

b) Disiplin, menurut pimpinan memiliki ketegasan dalam kedisiplinan seperti, memakai sendal pada waktu jam kerja. Dalam hubungan dengan sanksi atau hukuman oleh pimpinan pegawai mengatakan hal tersebut telah baik.

Hasil penelitian menunjuk kan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang

Menurut Robbin (Wibowo, 2014: 322) motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usahaterus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjuk kan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang. Hasil penelitian ini *mendukung penelitian yang dilakukan oleh Annisa Pratiwi (2014) PT.* Telkomunikasi Indonesia, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Dwi PutriAni (2015) yang menyatakan *bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini* berarti motivasi penting artinya dalam memaksimalkan kinerja karyawan baik pada perusahaan BUMN (Annisa Pratiwi, 2014)

maupun perusahaan swasta (Dwie Putri Ani, 2015) dan juga instansi pemerintah dalam penelitian ini.

Bukti pengaruh ini menjelaskan bahw penempatan tata letak inventaris kantor yang strategis telah membuat lingkungan kerja menjadi aman dan nyaman bagi karyawan. Selain itu, Pemberian penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan nya seperti dengan memberikan gaji dan insentif secara adil dan kompetitif juga dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang. Kondisi seperti ini harus dipertahankan

Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena merasakan adanya penghargaan di kantor melalui kebijakan bagikaryawan berprestasi terletak di kantor pusat bukan di KPPN. Sebaik nya karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan harus selalu menungkatkan Motivasi agar lebih meningkat kan kinerj anya. Sebab adakalanya padadiri karyawan timbul rasa kejenuhan bekerja dan bosan akan pekerjaan yang dilakukannya, haltersebut dapat menganggu produktivitas dalam perusahaan. Kondisi sebaiknya di pertahankan . kantor dapat mempertahankan motivasi karyawan dengan cara terus melakukan evaluasi terhadap lingkungan dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Apabila tuntutan terhadap lingkungan berubah (jumlah karyawan lebih banyak, perluasan produksi atau peningkatan beban kerja) maka lingkungan juga harus ditata ulang. Begitu juga dengan penghargaan, volume kerja yang lebih tinggi akan perlu penyesuaian terhadap penghargaan yang telah diberikan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang

Menurut Singidimejo (EdySutrisno, 2009: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin

yang merosotakan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Annisa Pratiwi (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Dwi Putri Ani (2015) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti disiplin penting artinya dalam memaksimalkan kinerja karyawan baik pada perusahaan BUMN (Annisa Pratiwi, 2014) maupun pada perusahaan swasta (Dwie Putri Ani, 2015) dan juga instansi pemerintah dalam penelitian ini.

Bukti pengaruh ini membuktikan bahwa pimpinan dinilai telah bersikap tegas terhadap karyawan. Pimpinan kantor yang tegas kepada karyawan akan lebih dihormati karyawan, maka dariitu ketegasan pimpinan kantor sangat diperlukan terutama ketegasan dalam mengatasi karyawan yang dating dan pulang tidak tepat waktu. Dalam hubungan dengan sanksi dan hukuman, karyawan juga menyatakan bahwa sanksi dan hukuman telah dinilai baik karyawan, yang tidak disiplin telah diberikan sanksi hukuman secara tegas dan adil. Pimpinan kantor yang tegas dan disiplin tinggi karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang sebaiknya mempertahankan disiplin. Sebaiknya pimpinan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang harus meningkatkan ketegasan kepada karyawan yang tidak disiplin, sebab adakalanya pada diri karyawan timbul rasa malas dalam bekerja, halini tentunya menganggu produktivitas dalam perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan uraian pada BAB IV, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.
2. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara persial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Kota Palembang diantaranya:

1. Motivasi dan Disiplin kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang harus di pertahan kan, apabila memungkinkan sebaiknya di tingkatkan agar memberikan dampak lebih baik terhadap kinerjanya.
2. Peningkatan motivasi dan disiplin kerja dengan memperhatikan penghargaan, lingkungan, ketegasan pimpinan dan sanksi hukuman akan memberikan dampak lebih baik terhadap kinerjanya.

Daftar Pustaka

Ani, Dwi P. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syirkah*,13-29.

Annisa Pratiw (2014).Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Teleko munikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan. Jural Manajemen, http://eprints.undip.ac.id/43819/1/08_PRATIWI.pdf, diakses tanggal 29 November 2016.

Hasibuan, malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasan, Iqbal. (2008). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1* (*Statistik Deskriptif*).Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.

Notoatmojo, Soekidjo. (2009). *Pengembanbangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sutrisno, Edy.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.RajaGrafinda.