

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR BADAN PENGAWASAN KEUANGAN
DAN PEMBANGUNAN (BPKP) PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Skripsi



Nama : Dimas Suhendro A.M

Nim : 212013243

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dimas Suhendro Aris Munandar

Nim : 212013243

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis 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 dengan peraturan yang ada.

Palembang, 10 januari 2017



Dimas Suhendro Aris Munandar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan

Nama : Dimas Suhendro Aris Munandar

Nim : 212013243

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal.....2017

Pembimbing,



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si

NIDN : 0216057001

Mengetahui,

Dekan

a.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si

NIDN : 0216057001

Motto :

"Berjuanglah Dengan Kemampuanmu Sendiri, Jangan Bergantung Dengan Orang Lain, Karena Nasib dan Keberuntunganmu itu ada di Tanganmu Sendiri, Bukan Ketergantungan Orang Lain"

"Buatlah Dirimu Menjadi Orang yang Sukses Dunia dan Akhirat Dengan Adanya Orang-orang dibelakangmu Buatlah Mereka Untuk Bisa Mengakui Kesuksesanmu itu"

Dengan Cinta dan Do'a

Ku Persembahkan Skripsi ini Khusus

Kepada :

- ❖ Allah SWT Atas Ridhonya*
- ❖ Rasulullah ku Muhammad SAW*
- ❖ Kedua Orang Tua ku Tercinta*
- ❖ Saudara-saudara ku Tercinta*
- ❖ Sahabat-sahabat Terdekat ku*
- ❖ Almamaterku yang Kubanggakan*
- ❖ Grup KBM dan MMG*
- ❖ Teman-teman ku SD, SMP, SMA, Kuliah dan Sahabat Seperjuanganku*
- ❖ Imam ku AL-QUR'AN*
- ❖ Keluarga ku Tercinta*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP) PROVINSI SUMATERA SELATAN yang merupakan persyaratan dalam mencapai gelar kesarjanaan dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, dan tidak lupa kepada kedua orang tua ku tercinta Amzi Hamzain & Sulis Mawati terima kasih banyak atas pengorbanan kalian berdua yang tulus membiayai kami berempat saudara untuk kuliah demi mendapatkan gelar sarjana, jasa kalian berdua sampai kapanpun tidak bisa terbalaskan dengan apapun, tapi kami akan berusaha untuk menjadi anak-anak yang sukses. Penulis menyadari bahwa penyajian skripsi ini secara teknis dan materi masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E.,M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang dan selaku Dosen Pembimbing

Skripsi yang dengan sabar membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

4. Bapak H. Drs. Aly Abdurrahman, M.Si, selaku Pembimbing Akademi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Teman-teman SD, SMP, SMA, Kuliah telah menyupport ku untuk mendapatkan gelar sarjana, tanpa kalian ini tidak ada artinya.
7. Anak-anak KBM yang selalu memberikan motivasi, masukan, dan semangat untuk kuliah maupun menuju masa depan yang lebih cerah.
8. Sahabat-sahabat seperjuanganku yang selalu ada dibelakangku yaitu ; Desman, Harry, Aldi, Aldo, Anggi, Arry, Maulina, Tommy, Tri juni, Wikana, Melly, Anita, Derry, Renaldi, Hendi, Apri, Kiki, Satrya, Mario, Mardial, Romi, Aditia, M. Adhitya, Imam, Reza, Jimy, Gigih, Azis, Aris, Andre, Rio, Valery, Boni, Syarip, Dwi okky, Mediansyah, Ario, Riyan, Asep dan sahabat-sahabat lainnya yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu.
9. Teman-teman seperjuangan ku KKN Posko 142, terima kasih atas kerjasamanya selama menjalankan program yang kita buat bersama.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Palembang, 10 januari 2017

penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
A. Penelitian Sebelumnya.....	5
B. Landasan Teori	6
1. Kinerja	6
2. Disiplin Kerja.....	11
3. Motivasi Kerja	14
C. Hipotesis	16

BAB III METODE PENELITIAN	17
A. Jenis Penelitian	17
B. Lokasi Penelitian	18
C. Operasionalisasi Variabel	19
D. Populasi dan Sampel.....	20
E. Data yang Diperlukan	21
F. Metode Pengumpulan Data.....	22
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Hasil Penelitian.....	31
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	42
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Simpulan.....	68
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel.....	19
Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian	20
Tabel IV.1. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel IV.2. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel IV.3. Hasil Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel IV.4. Hasil Responden Berdasarkan Golongan.....	42
Tabel IV.5. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	43
Tabel IV.6. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	44
Tabel IV.7. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	45
Tabel IV.8. Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel IV.9. Hasil Tanggapan Responden.....	47
Tabel IV.10. Hasil Tanggapan Responden.....	47
Tabel IV.11. Hasil Tanggapan Responden.....	48
Tabel IV.12. Hasil Tanggapan Responden.....	49
Tabel IV.13. Hasil Tanggapan Responden.....	50
Tabel IV.14. Hasil Tanggapan Responden.....	50
Tabel IV.15. Hasil Tanggapan Responden.....	51
Tabel IV.16. Hasil Tanggapan Responden.....	52
Tabel IV.17. Hasil Tanggapan Responden.....	53
Tabel IV.18. Hasil Tanggapan Responden.....	53
Tabel IV.19. Hasil Tanggapan Responden.....	54
Tabel IV.20. Hasil Tanggapan Responden.....	55
Tabel IV.21. Hasil Tanggapan Responden.....	56
Tabel IV.22. Hasil Tanggapan Responden.....	56
Tabel IV.23. Hasil Tanggapan Responden.....	57
Tabel IV.24. Hasil Tanggapan Responden.....	58
Tabel IV.25. Analisis Regresi Linear Berganda	59
Tabel IV.26. Hasil Uji F (Simultan).....	60

Tabel IV.27. Hasil Uji t (Parsial)	61
Tabel IV.28. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1. Struktur Organisasi BPKP Provinsi SUMSEL	35
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai
- Lampiran : Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran : Hasil Uji F (Simultan)
- Lampiran : Hasil Uji t (Parsial)
- Lampiran : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran : Frekuensi Tanggapan Responden
- Lampiran : Surat Keterangan Riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : sertifikat TOEFL
- Lampiran : sertifikat KKN
- Lampiran : Biodata Penulis
- Lampiran : Tabel r, t, F

ABSTRAK

Dimassuhendro A.M / 212013243 / 2017/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini yang beralamatkan di Jalan Bank Raya No. 2 Demang Lebar Daun Ilir Barat 1, Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 97 responden. Metode sampel yang digunakan adalah metode *cluster sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (7,068) > F_{tabel} (3,940)$ dan $t_{hitung} (2,612)X_1 (1,797)X_2 > t_{tabel} (1,661)$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Dimassuhendro A.M / 212013243 / 2017/ The influence of Work Discipline and Work Motivation to the Performance of Employees at the Office of Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) in South Sumatera Province. The formulation of the problem in this study was to find out whether or not there was significance the influence of Work Discipline and Work Motivation to the Performance of Employees at the Office of Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) in South Sumatera Province. The aim of this research was to determine the influence of Work Discipline and Work Motivation to the Performance of Employees at the Office of Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) in South Sumatera Province. The data of this research was taken from Jalan Bank Raya No. 2 Demang Lebar Daun Ilir Barat 1, Palembang. The variable of this research were work dicipline, work motivation , and performance of employees. There were 97 respondents as the sample of this research. Sample method used was cluster sampling method. Kind of data used in this research was primary data. Technique of collecting data used was questionnaire. The analysis data used were qualitative and quantitative with Multiple Linear regression analysis technique. The result of the research showed that $F_{\text{calculate}} (7.068)$ was $> F_{\text{table}} (3.940)$ and $T_{\text{calculate}} (2.612)$ $X_1 (1,797)$ X_2 was $> T_{\text{table}} (1.661)$. It means H_0 was rejected and H_a was accepted, which means that there was an influence of work Dicipline (X_1) and work motivation (X_2) to the performance of employees (Y).

Keywords : work dicipline, work motivation, performance of employees.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Pegawai merupakan faktor terpenting yang menjadi penggerak dalam tercapainya tujuan perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, pegawai harus dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga dapat memberikan suatu pencapaian target yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk mencapai itu semua, perusahaan perlu melakukan penanganan secara khusus terutama tentang permasalahan kedisiplinan kerja pegawai.

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusiannya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. (Wibowo, 2014 : 3).

Menurut Kasmir (2016:189) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin juga dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Menurut (Edy Sutrisno, 2014: 97) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain disiplin kerja, menurut Kasmir (2016:189) motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.. Menurut Wibowo (2014:323) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan masih terlihat adanya penurunan kinerja pegawai, seperti adanya pengauditan data yang masih bermasalah, karena disebabkan adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahliannya, penginputan data pegawai yang mengalami kesalahan ini ditandai dengan adanya pemindahan pegawai tetapi tidak dilaporkan ini menyebabkan tujuannya tidak jelas, adanya kecurangan dalam penginputan data bulanan yang tidak sesuai dengan standar yang diinginkan yang ditandai seperti memanipulasi data atau pemalsuan data, dan juga alat & sarana sering mengalami masalah dalam pengoperasiannya seperti; gangguan pada jaringan internet, bagian CPU komputer mengalami kerusakan dan monitor juga mengalami kerusakan, sehingga dapat memperlambat kinerja pegawai.

Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan masih menemukan kurangnya disiplin pegawai seperti sebagian pegawai yang terlambat pada jam kerja, meskipun sudah dipotong gaji dan dibuat surat perjanjian tetapi masih ada pegawai yang terlambat. Disaat jam kerja ada pegawai yang menonton TV sedangkan pekerjaannya terabaikan, dan pegawainya sering juga memperpanjang waktu jam istirahat. Tunjangan yang diberikan kepada pegawai masih kecil, ini disebabkan adanya pembangunan di Sumatera Selatan, sehingga tunjangan para pegawai dipotong/dipangkas untuk membiayai pembangunan tersebut.

Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan juga masih menemukan kendala dalam melakukan aktivitas kerjanya, salah satunya adalah masih kurangnya motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini ditandai dengan susahna naik jabatan yang disebabkan karena prosedur yang harus dipenuhi pegawai belum memenuhi kriteria-kriteria persyaratan yang ada, seperti naik jabatan menjadi kepala bagian dengan syarat pendidikan S1/S2 tetapi nyatanya pegawai berpendidikan SMA ini membuat tidak sesuai prosedur persyaratan yang telah ditentukan. Dan tunjangan yang diberikan kepegawai sering mengalami keterlambatan. Bahkan tunjangan yang diberikan mengalami pemotongan atau pemangkasan.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka perlu dikaji untuk membahas masalah diatas dalam sebuah penelitian yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

2. Bagi Almamater

Memberikan informasi bagi pembaca dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memilih topik atau kajian yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi serta bahan masukan bagi Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Muhammad Dichi Rizkhiawan (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dikantor Camat Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin .Tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dikantor Camat Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin. Adapun jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif. Variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 36 pegawai. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikantor Camat Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin digambarkan dengan persamaan $Y = 10.794 + 0,148 X_1 + 0,420 X_2$. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh $F_{hitung} (4.458) > F_{tabel} (3.28)$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Jepri Piswito (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PO. Arya Putra Prima Palembang. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PO. Arya Putra Prima Palembang.

Adapun jenis penelitian yang dilakukan adalah asosiatif. Variabel yang digunakan yaitu kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 52 orang karyawan. Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun metode pengumpulan data yaitu kuesioner. Teknis analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PO. Arya Putra Prima Palembang yang dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 0,636 + 0,298X_1 + 0,510X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} diperoleh sebesar 17,660 lebih besar dari F_{tabel} (3,187), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh lebih dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PO. Arya Putra Prima Palembang.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2014 : 7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Husaini Usman (2010 : 487-489) Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189) antara lain:

1) Kemampuan dan keahlian

Adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Adalah rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Adalah kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8) Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau

norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin kerja

Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

c. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Wibowo (2014: 85) adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- 3) Umpan Balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

- 5) Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang merupakan pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Adapun lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer menurut Husaini Usman (2010 : 489), yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan.
- 4) Kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014: 97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar

mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Indikator Kedisiplinan

Adapun indikator kedisiplinan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014: 194) sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Yaitu mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

Yaitu sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

Yaitu gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4) Keadilan

Yaitu ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang terlalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi Hukuman

Yaitu berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Yaitu ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Husaini Usman (2010: 250) motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Menurut Sutarto Wijono (2014: 25) motivasi kerja adalah kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri.

b. Faktor-faktor Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Edy Sutrisno (2014 : 116) yang dibedakan menjadi 2 yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

1) Faktor Internal, yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Adalah keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Yaitu seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Yaitu adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa
Yaitu keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
- 2) Faktor Eksternal, juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang:
- a) Kondisi lingkungan kerja
Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b) Kompensasi yang memadai
Merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Yaitu status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Yaitu bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

C. Hipotesis

Adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian menurut Sugiyono (2014: 11) ada 3 yaitu:

1. Deskriptif

Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

2. Komparatif

Komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Di sini variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda.

3. Asosiatif

Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi

kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan, yang beralamatkan di Jl. Bank Raya No. 2 Demang Lebar Daun Ilir Barat I, Palembang 30129 Telp. (0711) 311154, 374982, Faks (0711) 374987 sumsel@bpkp.go.id

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel 1

Variabel, defenisi variabel, dan indikator

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator
1.	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya pada BPKP Provinsi Sumatera Selatan.	<ul style="list-style-type: none"> – Tujuan – Standar – Alat atau sarana – kompetensi
2.	Disiplin kerja pegawai (X1)	kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pada BPKP Provinsi Sumatera Selatan.	<ul style="list-style-type: none"> – Sanksi hukuman – Balas jasa
3.	Motivasi kerja pegawai (X2)	motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja pada BPKP Provinsi Sumatera Selatan.	<ul style="list-style-type: none"> – Kompensasi yang memadai – Adanya jaminan pekerjaan

Sumber: Gagasan penulisan berdasarkan teori, 2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 144 pegawai. Dengan kerangka sampel sebagai berikut:

Tabel 2

Jumlah pegawai berdasarkan bagian di Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan

No	Bagian	Jumlah pegawai	Jumlah sampel
1	Kaper BPKP Prov. Sumsel	1	1
2	Kepala Bagian Tata Usaha	1	1
3	Bagian Program dan Laporan	8	5
4	Bagian Kepegawaian	14	9
5	Bagian Keuangan	5	3
6	Bagian Umum	12	8
7	Bagian IPP	30	21
8	Bagian Akuntabilitas PEMDA	34	23
9	Bagian Ak. Negara	18	12
10	Bagian Investigasi	21	14
	Jumlah	144	97

Sumber: Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan, tahun 2016.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel (Sugiyono, 2015: 87) dengan tingkat kesalahan 10% diperoleh 97 sampel. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster sampling*, yang dimaksud dengan *cluster sampling* adalah teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas (Sugiyono, 2015: 83). Dalam penelitian ini, keluasan yang dimaksud berhubungan dengan keluasan atau ragam posisi pegawai yang ada dalam kantor.

E. Data yang Diperlukan

Menurut Syofian Siregar (2010: 128) data dapat dibedakan dengan cara memperolehnya. Ada dua jenis data dalam kelompok ini, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang berupa jawaban kuesioner yang diedarkan kepada para pegawai.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Iqbal Hasan (2008: 17) ada beberapa cara pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Pengamatan (observasi)

Pengamatan atau observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung kelapangan (laboratorium), terhadap objek yang diteliti (populasi).

2. Penelusuran literatur

Penelusuran literatur adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan sebagian atau seluruh data yang telah ada atau laporan data dari peneliti sebelumnya.

3. Penggunaan kuesioner (angket)

Penggunaan kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (populasi).

4. Wawancara (interview)

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan langsung mengadakan tanya jawab kepada objek yang diteliti atau kepada

perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti.

Berdasarkan klasifikasi diatas metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis data

Menurut Syofian (2010: 129) kelompok analisis menurut sifatnya, yaitu:

a) Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah data yang berupa pendapat (pertanyaan) atau *judgement* sehingga tidak berupa angka akan tetapi berupa kata-kata atau kalimat.

b) Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, analisis kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, digunakan dengan menggunakan rumus-rumus statistik dari pengisian kuesioner yang akan diuji melalui pengujian statistik, dan data kualitatif digunakan untuk mengetahui jawaban responden yang

berbentuk kata-kata tetapi akan di angkakan dengan menggunakan skala likert sebagai berikut:

1. Sangat Setuju = SS
2. Setuju = S
3. Netral = N
4. Tidak setuju = TS
5. Sangat tidak setuju = STS

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya :

1. Sangat Setuju = 5
2. Setuju = 4
3. Netral = 3
4. Tidak setuju = 2
5. Sangat tidak setuju = 1

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2015: 110) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian

dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasilnya akan ditunjukkan oleh nilai *corrected item-total correlation* dengan *taraf signifikan 5%*. Jika $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ maka valid. Uji validitas dapat dilakukan dengan mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir, dengan rumus *product moment*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Wiratna Sujarweni (2015: 110) uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel.

3. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda. Menurut Iqbal Hasan (2015: 254) regresi linear

berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan/dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Bentuk persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = kinerja pegawai
- a, b_1 , b_2 = koefisien regresi linear berganda
- X_1 = disiplin kerja
- X_2 = motivasi kerja
- a = nilai Y, apabila $X_1 = X_2 = 0$
- b_1 = besarnya kenaikan/penurunan Y dalam satuan, jika X_1 naik/turun satu satuan dan X_2 konstan
- b_2 = besarnya kenaikan/penurunan Y dalam satuan, jika X_2 naik/turun satu satuan dan X_1 konstan
- + atau - = tanda yang menunjukkan arah hubungan antara Y dan X_1 atau X_2

4. Uji Hipotesis

Menurut Iqbal Hasan (2008: 140) pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian artinya keputusan bisa benar atau salah, sehingga menimbulkan resiko. Besar kecilnya resiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas.

1. Pengujian Hipotesis Serentak/Simultan (Uji F)

Menurut Iqbal Hasan (2008: 264) pengujian hipotesis serentak (Uji F) merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan B_1 dan B_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y . Langkah-langkah pengujiannya ialah sebagai berikut:

(1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : B_1 = B_2 = 0$ (X_1 dan X_2 tidak mempengaruhi Y)

$H_1 : B_1 \neq B_2 \neq 0$ (X_1 dan X_2 mempengaruhi Y atau paling sedikit ada X yang mempengaruhi Y)

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

Taraf nyata (α) dan nilai F tabel ditentukan dengan derajat bebas, dengan keyakinan 5% $V_1 = k - 1$ dan $V_2 = n - k$

(3) Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $F_0 \leq F_{\alpha(v_1)(v_2)}$ atau $F_h \leq F_t$

H_0 ditolak apabila $F_0 > F_{\alpha(v_1)(v_2)}$ atau $F_h > F_t$

(4) Menentukan nilai uji statistik dengan tabel ANOVA (dari hasil output SPSS)

(5) Membuat kesimpulan

H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.

H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.

2. Pengujian Hipotesis Individual/Parsial (Uji t)

Menurut Iqbal Hasan (2008: 267) 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 pengujiannya ialah sebagai berikut:

(1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : B_1 = 0$ (tidak ada pengaruh X_1 terhadap Y)

$H_0 : B_1 > 0$ (ada pengaruh positif X_1 terhadap Y)

$B_1 < 0$ (ada pengaruh negatif X_1 terhadap Y)

$B_1 \neq 0$ (ada pengaruh X_1 terhadap Y)

(2) Menentukan taraf nyata (α) dengan t tabel

Taraf nyata dari t tabel ditentukan dengan derajat bebas, dengan tingkat keyakinan $5\% = 0,05$

$(db) = n - k.$

(3) Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $t_0 \leq t_{\alpha(V1)(V2)}$ atau $t_h \leq t_t$

H_0 ditolak apabila $t_0 > t_{\alpha(V1)(V2)}$ atau $t_h > t_t$

(4) Menentukan nilai uji statistik (dari hasil output SPSS)

(5) Membuat kesimpulan

H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara individu (parsial) terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengawasan

Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.

H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara individu (parsial) terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.

c. Analisis/Uji Determinasi (R^2)

Menurut Duwi Priyatno (2010 : 66) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan

Sejarah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) tidak dapat dilepaskan dari sejarah panjang perkembangan lembaga pengawasan sejak sebelum era kemerdekaan. Dengan besluit Nomor 44 tanggal 31 Oktober 1936 secara eksplisit ditetapkan bahwa Djawatan Akuntan Negara (Regering Accountantsdienst) bertugas melakukan penelitian terhadap pembukuan dari berbagai perusahaan negara dan jawatan tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan aparat pengawasan pertama di Indonesia adalah Djawatan Akuntan Negara (DAN). Secara struktural DAN yang bertugas mengawasi pengelolaan perusahaan negara berada di bawah Thesauri Jenderal pada Kementerian Keuangan. Dengan Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 1961 tentang Instruksi bagi Kepala Djawatan Akuntan Negara (DAN), kedudukan DAN dilepas dari Thesauri Jenderal dan ditingkatkan kedudukannya langsung di bawah Menteri Keuangan. DAN merupakan alat pemerintah yang bertugas melakukan semua pekerjaan akuntan bagi pemerintah atas semua departemen, jawatan, dan instansi di bawah kekuasaannya. Sementara itu fungsi pengawasan anggaran dilaksanakan oleh Thesauri Jenderal. Selanjutnya dengan Keputusan Presiden Nomor 239 Tahun 1966 dibentuklah Direktorat Djendral Pengawasan Keuangan Negara (DDPKN) pada

Departemen Keuangan. Tugas DDPKN (dikenal kemudian sebagai DJPKN) meliputi pengawasan anggaran dan pengawasan badan usaha/jawatan, yang semula menjadi tugas DAN dan Thesauri Jenderal. DJPKN mempunyai tugas melaksanakan pengawasan seluruh pelaksanaan anggaran negara, anggaran daerah, dan badan usaha milik negara/daerah.

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 70 Tahun 1971 ini, khusus pada Departemen Keuangan, tugas Inspektorat Jendral dalam bidang pengawasan keuangan negara dilakukan oleh DJPKN. Dengan diterbitkan Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tanggal 30 Mei 1983. DJPKN ditransformasikan menjadi BPKP, sebuah lembaga pemerintah non departemen (LPND) yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Salah satu pertimbangan dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tentang BPKP adalah diperlukannya badan atau lembaga pengawasan yang dapat melaksanakan fungsinya secara leluasa tanpa mengalami kemungkinan hambatan dari unit organisasi pemerintah yang menjadi obyek pemeriksaannya. Keputusan Presiden Nomor 31 Tahun 1983 tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah telah meletakkan struktur organisasi BPKP sesuai dengan proporsinya dalam konstelasi lembaga-lembaga Pemerintah yang ada. BPKP dengan kedudukannya yang terlepas dari semua departemen atau lembaga sudah barang tentu dapat melaksanakan fungsinya secara lebih baik dan obyektif. Tahun 2001 dikeluarkan Keputusan Presiden Nomor 103 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi,

Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden No 64 tahun 2005. Dalam Pasal 52 disebutkan, BPKP mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pendekatan yang dilakukan BPKP diarahkan lebih bersifat preventif atau pembinaan dan tidak sepenuhnya audit atau represif. Kegiatan sosialisasi, asistensi atau pendampingan, dan evaluasi merupakan kegiatan yang mulai digeluti BPKP. Sedangkan audit investigatif dilakukan dalam membantu aparat penegak hukum untuk menghitung kerugian keuangan negara. Pada masa reformasi ini BPKP banyak mengadakan Memorandum of Understanding (MoU) atau Nota Kesepahaman dengan pemda dan departemen/lembaga sebagai mitra kerja BPKP. MoU tersebut pada umumnya membantu mitra kerja untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai good governance. Sesuai arahan Presiden RI tanggal 11 Desember 2006, BPKP melakukan reposisi dan revitalisasi fungsi yang kedua kalinya. Reposisi dan revitalisasi BPKP diikuti dengan penajaman visi, misi, dan strategi. Visi BPKP yang baru adalah "Auditor Intern Pemerintah yang Proaktif dan Terpercaya dalam Mentransformasikan Manajemen Pemerintahan Menuju Pemerintahan yang Baik dan Bersih". Pada akhir 2014, sekaligus awal pemerintahan Jokowi, peran BPKP ditegaskan lagi melalui Peraturan Presiden Nomor

192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. BPKP berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden dengan tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/ daerah dan pembangunan nasional.

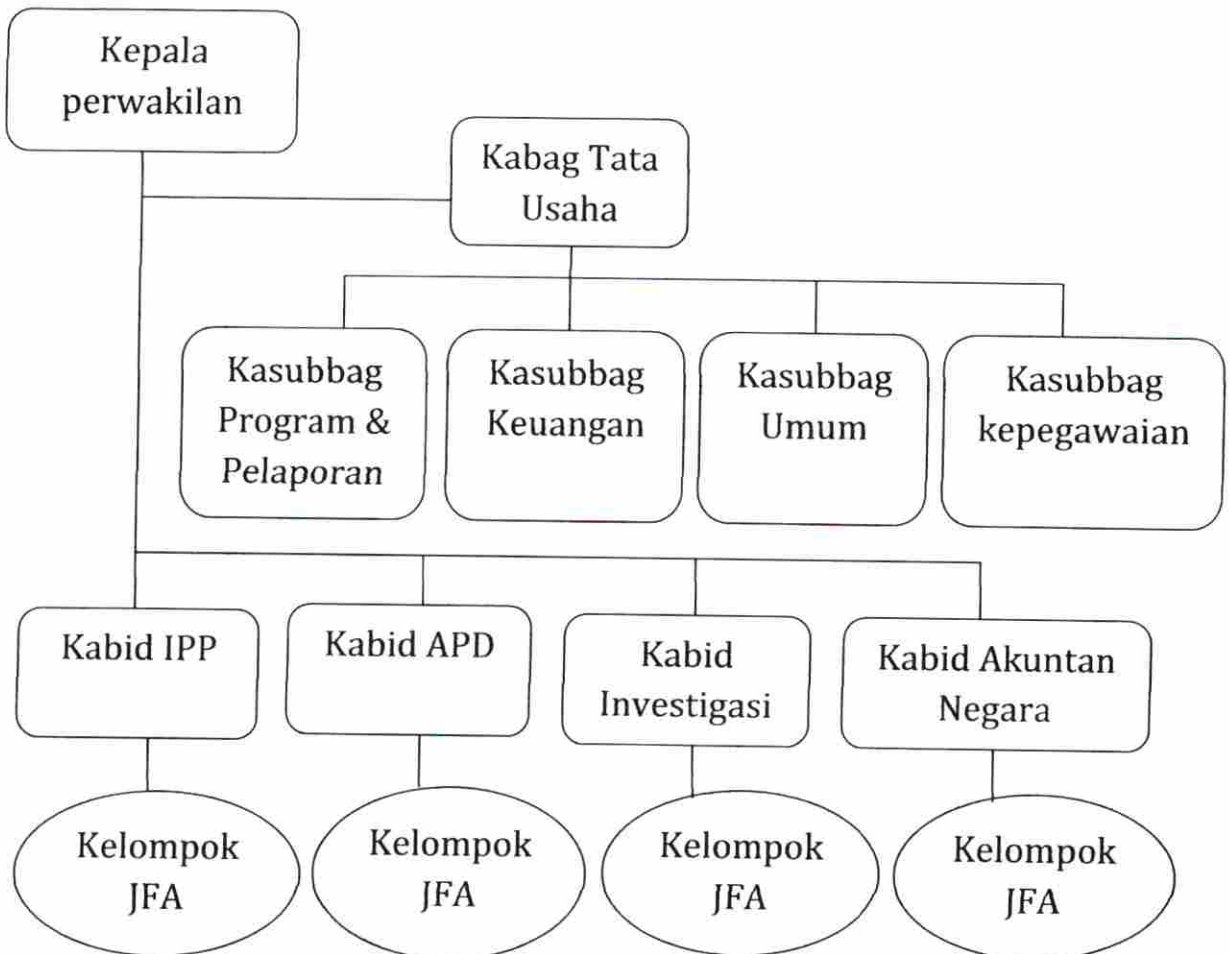
2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang baik dan jelas sangat diperlukan dalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintah. Struktur organisasi yang baik dapat memungkinkan adanya pembagian tugas dan wewenang yang tepat dan jelas. Hal ini diperlukan agar perusahaan maupun instansi pemerintah dapat mengoperasikan suatu perusahaan maupun instansi pemerintah secara baik sehingga tujuan-tujuan perusahaan maupun instansi pemerintah dapat tercapai. Pembagian tugas yang jelas biasanya akan tertuang dalam suatu struktur organisasi.

Struktur organisasi ini akan terlihat tanggung jawab dari masing-masing unit organisasi mengenai tugas yang harus dikerjakan, dengan mengetahui tugas yang harus dikerjakan maka setiap unit bawahan tertentu dan masing-masing memberi pertanggung jawaban tugasnya kepada atasan tersebut dimana orang hanya bertanggung jawab kepada satu atasan saja. Lebih lanjut struktur organisasi pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat dibawah ini.

Struktur Organisasi
BPKP Provinsi SUMSEL

Gambar IV.1



3. Visi dan Misi

Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi Auditor Presiden yang responsif, interaktif, dan terpercaya untuk mewujudkan akuntabilitas keuangan negara yang berkualitas di Wilayah Provinsi Sumatera Selatan.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara yang mendukung tata kelola pemerintahan yang baik dan bebas KKN di Wilayah Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Membina penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Wilayah Provinsi Sumatera Selatan.
- 3) Mengembangkan kapasitas pengawasan intern pemerintah yang profesional dan kompeten di Wilayah Provinsi Sumatera Selatan.
- 4) menyelenggarakan sistem dukungan pengambilan keputusan yang andal bagi presiden/pemerintah di Wilayah Provinsi Sumatera Selatan.

4. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Keputusan Kepala BPKP nomor : Kep-06.00.00-286/K/2001 tanggal 30 Mei 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BPKP, sebagaimana telah diubah dengan Perubahan Kedua Keputusan Kepada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan No. KEP-713/K/2002, tugas pokok Perwakilan BPKP adalah melaksanakan pengawasan keuangan dan pembangunan serta penyelenggaraan akuntabilitas di daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keputusan Kepala BPKP tersebut merupakan bagian dari rangkaian reorganisasi BPKP, maka sebagai

instansi vertikal BPKP di daerah, tugas Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan adalah:

Melaksanakan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan serta Penyelenggaraan Akuntabilitas di Daerah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Dalam menyelenggarakan tugasnya itu, Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan mempunyai fungsi :

- a) Penyiapan rencana dan program kerja pengawasan;
- b) Pengawasan terhadap pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja negara dan pengurusan barang milik / kekayaan negara;
- c) Pengawasan terhadap pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja daerah dan pengurusan barang milik/kekayaan pemerintah daerah atas permintaan daerah;
- d) Pengawasan terhadap penyelenggaraan tugas pemerintah yang bersifat strategis dan/atau lintas departemen/lembaga/wilayah;
- e) Pemberian asistensi penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pusat dan daerah;
- f) Evaluasi atas laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pusat dan daerah;
- g) Pemeriksaan terhadap badan usaha milik negara, Pertamina, cabang usaha Pertamina, kontraktor bagi hasil, dan kontrak kerja

sama, badan-badan lain yang didalamnya terdapat kepentingan pemerintah, pinjaman / bantuan luar negeri yang diterima pemerintah pusat, dan badan usaha milik daerah atas permintaan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- h) Evaluasi terhadap pelaksanaan good corporate governance dan laporan akuntabilitas kinerja pada badan usaha milik negara, Pertamina, cabang usaha Pertamina, kontraktor bagi hasil, kontrak kerja sama, badan-badan lain yang di dalamnya terdapat kepentingan pemerintah, dan badan usaha milik daerah, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- i) Investigasi terhadap indikasi penyimpangan yang merugikan negara, badan usaha milik negara, dan badan-badan lain yang di dalamnya terdapat kepentingan pemerintah, pemeriksaan terhadap hambatan kelancaran pembangunan, dan pemberian bantuan pemeriksaan pada instansi penyidik dan instansi pemerintah lainnya;
- j) Pelaksanaan analisis dan penyusunan laporan hasil pengawasan serta pengendalian mutu pengawasan;
- k) Pelaksanaan administrasi Perwakilan BPKP.

5. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik karyawan sebagai responden, berikut ini diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin responden, pendidikan responden, Usia Responden, Golongan responden. Adapun data yang penulis peroleh mengenai identitas responden adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	persentasi
1	Laki-laki	51	52,6 %
2	Perempuan	46	47,4 %
	Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel IV.1 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak yaitu laki-laki sebanyak 51 orang (52,6 %). Artinya Kantor BPKP provinsi sumatera selatan terdapat lebih banyak laki-laki yang bekerja memerlukan keahlian dalam pengauditan data. Oleh karena itu laki-laki lebih banyak dari perempuan yang bekerja di kantor BPKP Provinsi Sumatera Selatan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	pendidikan	Jumlah	persentasi
1	SMP	-	-
2	SMA	22	22,7 %
3	D3	25	25,8 %
4	SARJANA	50	51,5 %
Total		97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan yang memilih terbanyak adalah tingkat SARJANA sebanyak 50 orang (51,5 %). Artinya untuk menjadi pegawai di Kantor BPKP provinsi sumatera selatan memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi dan banyak yang sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS)

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang Usia responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	persentasi
1	18-30 tahun	24	24,7 %
2	31-50 tahun	48	49,5 %
3	> 50 tahun	25	25,8 %
Total		97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel IV.3 diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia dengan jumlah responden terbanyak yaitu usia 31-50 tahun berjumlah 48 orang (49,5 %). Artinya bahwa seluruh pegawai di Kantor tersebut sudah memasuki masa kerja yang dinilai sudah berpengalaman dibidangnya masing-masing. Kondisi ini ditandai dengan banyaknya pegawai yang usianya 31-50 tahun sebanyak 48 orang (49,5 %).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang Golongan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah	persentasi
1	Golongan I	3	3,1 %
2	Golongan II	34	35,1 %
3	Golongan III/IV	60	61,9 %
Total		97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel VI.4 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan golongan yaitu golongan III/IV sebanyak 60 orang (61,9 %). Artinya bahwa responden terbanyak yaitu golongan III/IV 60 orang (61,9 %) karena golongan tersebut menandai bahwa pegawai mendapatkan posisi jabatan sesuai dengan pekerjaannya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Disiplin Kerja (X_1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Keterangan	Product Moment Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,582	0,1996	Valid
2	X1.2	0,705	0,1996	Valid
3	X1.3	0,666	0,1996	Valid
4	X1.4	0,607	0,1996	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.5 diatas hasil pengolahan data variabel Disiplin Kerja (X_1) Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Product Moment Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2) Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Motivasi Kerja (X_2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.6
Hasil Uji validitas Motivasi Kerja

No	Keterangan	Product Moment Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X2.1	0,586	0,1996	Valid
2	X2.2	0,748	0,1996	Valid
3	X2.3	0,765	0,1996	Valid
4	X2.4	0,573	0,1996	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.6 diatas hasil pengolahan data variabel Motivasi Kerja (X_2) Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Product Moment Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

3) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Keterangan	Product Moment Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	Y1	0,493	0,1996	Valid
2	Y2	0,683	0,1996	Valid
3	Y3	0,576	0,1996	Valid
4	Y4	0,627	0,1996	Valid
5	Y5	0,565	0,1996	Valid
6	Y6	0,628	0,1996	Valid
7	Y7	0,571	0,1996	Valid
8	Y8	0,601	0,1996	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.7 diatas hasil pengolahan data variabel Kinerja Pegawai (Y) Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Product Moment Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$ sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang

digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,739	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,763	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,743	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.8 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

2. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

1) Indikator Sanksi Hukuman

Berikut tanggapan responden tentang variabel Disiplin Kerja indikator sanksi hukuman dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.9
Sanksi hukuman yang diberikan bagi pegawai yang datang terlambat ke kantor sudah sesuai peraturan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	3	3,1 %
Tidak Setuju	6	6,2 %
Netral	19	19,6 %
Setuju	55	56,7 %
Sangat Setuju	14	14,4 %
Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.9 diatas, dapat dilihat bahwa yang terbanyak memilih adalah setuju dengan perolehan 56,7 %. Artinya sanksi hukuman yang diberikan bagi pegawai yang datang terlambat ke kantor sudah sesuai peraturan.

Tabel IV.10
Sanksi hukuman yang diberikan kepegawai sudah dijalankan dengan baik

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	2	2,1 %
Netral	15	15,5 %
Setuju	66	68,0 %
Sangat Setuju	14	14,4 %
Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.10 diatas, dapat dilihat bahwa yang terbanyak memilih adalah setuju dengan perolehan 68,0 %. Artinya sanksi hukuman yang diberikan kepegawai sudah dijalankan dengan baik.

2) Indikator Balas Jasa

Berikut tanggapan responden tentang variabel Disiplin Kerja indikator balas jasa dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.11

Balas jasa yang diberikan oleh kantor kepada pegawai sudah sesuai

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	4	4,1 %
Netral	29	29,9 %
Setuju	56	57,7 %
Sangat Setuju	8	8,2 %
Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.11 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebesar 57,7 % hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap balas jasa yang diberikan oleh kantor kepada pegawai sudah sesuai.

Tabel IV.12
Tunjangan yang diterima oleh pegawai sudah sesuai yang diberikan oleh kantor

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1,0 %
Tidak Setuju	2	2,1 %
Netral	25	25,8 %
Setuju	54	55,7 %
Sangat Setuju	15	15,5 %
Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.12 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebesar 55,7 % hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap tunjangan yang diterima oleh pegawai sudah sesuai yang diberikan oleh kantor.

b. Variabel Motivasi Kerja (X₂)

1) Indikator Kompensasi yang memadai

Berikut tanggapan responden tentang variabel Motivasi Kerja indikator Kompensasi yang memadai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.13
Tunjangan yang diberikan kepada pegawai tepat waktu

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	1,0 %
Netral	18	18,6 %
Setuju	53	54,6 %
Sangat Setuju	25	25,8 %
Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.13 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang terbanyak memilih adalah setuju sebesar 54,6 %. Artinya tunjangan yang diberikan kepada pegawai tepat waktu.

Tabel IV.14
Tunjangan yang diberikan tidak mengalami pemotongan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	8	6,2 %
Netral	24	24,7 %
Setuju	55	56,7 %
Sangat Setuju	12	12,4 %
Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.14 diatas, dapat dilihat bahwa yang menjawab pertanyaan terbanyak adalah setuju sebesar 56,7 %. Artinya tunjangan yang diberikan tidak mengalami pemotongan.

2) Indikator Adanya jaminan pekerjaan

Berikut tanggapan responden tentang variabel Motivasi Kerja indikator Adanya jaminan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.15
Penghargaan/jabatan yang dirasakan pegawai sudah terlaksana

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	5	5,2 %
Netral	27	27,8 %
Setuju	56	57,7 %
Sangat Setuju	9	9,3 %
Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.15 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebesar 57,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap penghargaan/jabatan yang dirasakan pegawai sudah terlaksana.

Tabel IV.16**Jaminan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai mudah didapat**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	7	7,2 %
Netral	42	43,3 %
Setuju	41	42,3 %
Sangat Setuju	7	7,2 %
Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.16 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab pertanyaan paling banyak Netral 43,3% hal ini menunjukkan bahwa responden masih menganggap ada atau tidak nya jaminan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai yang mudah didapat.

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

1) Indikator Tujuan

Berikut tanggapan responden tentang variabel Kinerja Pegawai indikator tujuan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.17
Pegawai dalam menginput data sudah sesuai dengan tujuan yang diberikan kantor

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Netral	14	14,4 %
Setuju	52	53,6 %
Sangat Setuju	31	32,0 %
Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.17 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang terbanyak memilih adalah setuju sebesar 53,6 %. Artinya pegawai dalam menginput data sudah sesuai dengan tujuan yang diberikan kantor.

Tabel IV.18
Pegawai dalam menginput data tidak ada kesalahan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	13	13,4 %
Netral	18	18,6 %
Setuju	55	56,7 %
Sangat Setuju	11	11,3 %
Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.18 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang terbanyak memilih adalah setuju sebesar 56,7 %. Artinya pegawai dalam menginput data tidak ada kesalahan dalam pengoperasiannya.

2) Indikator Standar

Berikut tanggapan responden tentang variabel Kinerja Pegawai indikator standar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.19
Pegawai dalam menginput data bulanan sudah sesuai standar kantor

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	1,0 %
Netral	12	12,4 %
Setuju	73	75,3 %
Sangat Setuju	11	11,3 %
Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.19 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab pertanyaan paling banyak setuju sebesar 75,3 % hal ini menunjukkan bahwa responden masih menganggap pegawai dalam menginput data bulanan sudah sesuai standar kantor.

Tabel IV.20
Pegawai telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	1,0 %
Netral	14	14,4 %
Setuju	70	72,2 %
Sangat Setuju	12	12,4 %
Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.20 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab pertanyaan paling banyak adalah setuju sebesar 72,2 % hal ini menunjukkan bahwa responden masih menganggap pegawai telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

3) Indikator Alat atau Sarana

Berikut tanggapan responden tentang variabel Kinerja Pegawai indikator Alat atau Sarana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.21
Pegawai bekerja menggunakan alat dan sarana sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Netral	12	12,4 %
Setuju	62	63,9 %
Sangat Setuju	23	23,7 %
Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.21 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang terbanyak memilih adalah setuju sebesar 63,9 %. Artinya pegawai bekerja menggunakan alat dan sarana sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai.

Tabel IV.22
Alat atau sarana yang diberikan kantor sudah baik/memadai

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	3	3,1 %
Netral	22	22,7 %
Setuju	58	59,8 %
Sangat Setuju	14	14,4 %
Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.22 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang terbanyak memilih adalah setuju sebesar 59,8 %. Artinya alat atau sarana yang diberikan kantor sudah baik/memadai.

4) Indikator Kompetensi

Berikut tanggapan responden tentang variabel Kinerja Pegawai indikator Kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.23
Kemampuan dalam penempatan kerja pegawai sudah sesuai dengan keahliannya

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	1,0 %
Netral	24	24,7 %
Setuju	57	58,8 %
Sangat Setuju	15	15,5 %
Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.23 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab pertanyaan paling banyak adalah setuju sebesar 58,8 % hal ini menunjukkan bahwa responden masih menganggap kemampuan dalam penempatan kerja pegawai sudah sesuai dengan keahliannya.

Tabel IV.24
Kemampuan pegawai sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	1,0 %
Netral	30	30,9 %
Setuju	52	53,6 %
Sangat Setuju	14	14,4 %
Total	97	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.24 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab pertanyaan paling banyak adalah setuju sebesar 53,6 % hal ini menunjukkan bahwa responden masih menganggap kemampuan pegawai sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.25
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.352	2.977		6.836	.000
	DISIPLIN KERJA	.440	.169	.263	2.612	.010
	MOTIVASI KERJA	.292	.163	.181	1.797	.076

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.25 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 20,352 + 0,440X_1 + 0,292X_2$$

Bilangan Konstanta mempunyai nilai sebesar 20,352 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) maka skor Kinerja Pegawai (Y) adalah 20,352. Artinya masih tetap ada Kinerja Pegawai walaupun nilai X_1 dan X_2 terhadap Y bernilai nol (0). Koefisien regresi X_1 sebesar 0,440 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Disiplin Kerja akan meningkatkan skor Kinerja Pegawai sebesar 0,440 dengan menjaga skor Motivasi Kerja (X_2) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Disiplin Kerja (X_1) akan menurunkan Kinerja Pegawai. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,292 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Motivasi Kerja akan meningkatkan skor Kinerja Pegawai sebesar 0,292 dengan

menjaga skor Disiplin Kerja (X_1) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Motivasi Kerja (X_2) akan menurunkan Kinerja Pegawai.

4. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama/simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.26
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.072	2	61.036	7.068	.001 ^a
	Residual	811.742	94	8.636		
	Total	933.814	96			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.26 diatas, nilai F_{tabel} sebesar = 3,940 maka dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} 7,068 > F_{tabel} 3,940, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama/simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.

5. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel IV.27
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.352	2.977		6.836	.000
	DISIPLIN KERJA	.440	.169	.263	2.612	.010
	MOTIVASI KERJA	.292	.163	.181	1.797	.076

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.27 diatas, nilai t_{tabel} adalah sebesar = 1,661 maka dapat dijelaskan masing-masing variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara individu/parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) secara individu/parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel IV.27 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar = 2,612 terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar = 1,661 hal ini berarti $t_{\text{hitung}} 2,612 > t_{\text{tabel}} 1,661$ maka H_0

ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

- b. Pengaruh variabel Motivasi kerja (X_2) secara individu/parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel IV.27 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Motivasi kerja (X_2) sebesar = 1,797 terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar = 1,661 hal ini berarti $t_{hitung} 1,797 > t_{tabel} 1,661$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut :

Tabel IV.28
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.362 ^a	.131	.112	2.939

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel IV.28 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,131. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel Independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel Dependen yaitu kinerja pegawai yang dapat disumbangkan oleh persamaan ini sebesar 13,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 86,9 % dipengaruhi variabel/faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

7. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara bersama/simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian F pada tabel diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan berdasarkan hasil pengujian t secara individual/parsial menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini ditunjukkan pada hasil pengujian t pada tabel diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan sangat berhubungan dengan ketertiban, yang mana di dalamnya terdapat aturan yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari disiplin waktu dan sikap untuk menegakkan aturan yang ada untuk pegawai kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan

(BPKP) Provinsi Sumatera Selatan yang tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pertanyaan disiplin kerja. Sanksi hukuman dan balas jasa juga merupakan beberapa indikator dari disiplin kerja yang merupakan bagian dari peraturan kerja yang ada pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan, apakah sudah dijalankan dengan baik. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi perlu ditunjang dengan adanya motivasi kerja yang mendukung. Pegawai kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan merasa bahwa motivasi kerja yang diberikan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pertanyaan motivasi kerja. Pegawai kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan merasa sudah cukup adanya pemberian kompensasi yang memadai dan adanya jaminan pekerjaan yang sudah memenuhi kebutuhan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju terhadap pertanyaan yang diberikan. Adanya hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat walaupun sudah dipotong gaji dan balas jasa yang diberikan ke pegawai juga masih kecil, selain itu juga kompensasi yang memadai

belum sepenuhnya dirasakan pegawai karena mengalami pemotongan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel diatas, adalah penting yang harus dimiliki oleh pegawai agar kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan lebih baik dan tercapainya tujuan kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.

8. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dichi Rizkhiawan (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dikantor Camat tunggal jaya Kabupaten musi banyuasin. Variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Sampel yang diambil sebanyak 36 pegawai. Adapun metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikantor camat tunggal jaya kabupaten musi banyuasin digambarkan dengan persamaan $Y = 10.794 + 0,148 X_1 + 0,420 X_2$. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh Fhitung (4.458) > Ftabel (3.28). maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian dilakukan oleh Jepri Piswito (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

pada PO. Arya Putra Prima Palembang. Variabel yang digunakan yaitu kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 52 orang karyawan. Adapun metode pengumpulan data yaitu kuesioner. Teknis analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PO. Arya Putra Prima Palembang yang dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 0,636 + 0,298X_1 + 0,510X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} diperoleh sebesar 17,660 lebih besar dari F_{tabel} (3,187), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh lebih dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PO. Arya Putra Prima Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Dimassuhendro Aris Munandar (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan. Variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Sampel yang diambil sebanyak 97 pegawai. Adapun metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dikantor badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan digambarkan dengan persamaan $Y = 20,352 + 0,440X_1 + 0,292X_2$. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh $F_{hitung} (7,068) > F_{tabel} (3,940)$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi didalam penelitian ini dan penelitian terdahulu ada kesamaan dan perbedaannya. Kesamaannya yaitu: dari judul, variabel, metode pengumpulan data, teknik analisis dan hasilnya sama-sama positif, sedangkan perbedaannya terletak pada sampel dan objek yang diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan adanya Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda ada pengaruh yang (positif) disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan ini pengujian hipotesis secara bersama terbukti.
2. Untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh disiplin kerja secara individu/parsial terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh motivasi kerja secara individu/parsial terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Setelah melakukan pengamatan dan pembahasan peneliti ingin memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan kualitas kinerja Pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan. Sebaiknya Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan meningkatkan kualitas kinerja pegawai antara lain :

1. Memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja sehingga kualitas kinerja pegawai meningkat. Selain itu, sanksi hukuman harus dijalankan dengan tegas, agar pegawai bisa menaati peraturan yang ada dan balas jasa haruslah sesuai dengan dengan pekerjaan pegawai, agar pegawai semangat dalam bekerja.
2. Diharapkan Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan, agar lebih meningkatkan pemberian motivasi terhadap pegawai. Selain itu pemberian penghargaan dan tunjangan kepada pegawai haruslah sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Daftar Pustaka

- Duwi Priyatno, (2010), *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Media Kom, Yogyakarta.
- Edy Sutrisno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Husaini Usman, (2010), *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jepry Piswito, (2016), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PO. Arya Putra Prima Palembang*, skripsi tidak diterbitkan, Palembang : Universitas Muhammadiyah, skripsi.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT RajaGrafindo.
- M. Iqbal Hasan, (2008), *Pokok-pokok Materi Statistik 1(Statistik Deskriptif)*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- , (2008), *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- , (2015), *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhammad Dichi Rizkhiawan, (2016), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dikantor Camat tunggal jaya Kabupaten musi banyuasin*, skripsi tidak di publikasikan, Palembang : Universitas Muhammadiyah, skripsi.

- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*, Alfabeta, cv, Bandung.
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sutarto Wijono, (2014), *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syofian Siregar, (2010), *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, (2014), *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wiratna Sujarweni, (2015), *Metedologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

DAFTAR PERTANYAAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP) PROVINSI SUMATERA SELATAN

Mohon kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/i untuk mengisi daftar pertanyaan berikut sebagai bahan penulisan skripsi. Jawaban dapat dituliskan dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Ibu/Bapak/Saudara/i paling tepat. Jawaban tersebut tidak akan dipublikasikan, karena hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Atas kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
2. Pendidikan : a. SMP b. SMA c. D3 d. SARJANA
3. Usia : a. 18-30 thn b. 30-50 thn c. >50 thn
4. Golongan : a. Golongan I b. Golongan II c. Golongan III/IV

B. Identitas Peneliti

- Nama : Dimas Suhendro Aris Munandar
Nim : 212013243
Jurusan : Manajemen (SDM)

C. Petunjuk Pengisian

Mohon responden memberikan tanda ($\sqrt{\quad}$) pada kotak jawaban yang telah disediakan dengan jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan yang ada.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

D. Pertanyaan Variabel

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Variabel Kinerja						
1.	Pegawai dalam menginput data sudah sesuai dengan tujuan yang diberikan kantor					
2.	Pegawai dalam menginput data tidak ada kesalahan					
3.	Pegawai dalam menginput data bulanan sudah sesuai standar kantor					
4.	pegawai telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
5.	Pegawai bekerja menggunakan alat dan sarana sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai					
6.	Alat atau sarana yang diberikan kantor sudah baik/memadai					
7.	Kemampuan dalam penempatan kerja pegawai sudah sesuai dengan keahliannya					
8.	Kemampuan pegawai sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing					
Variabel Disiplin Kerja						
9.	Sanksi hukuman yang diberikan bagi pegawai yang datang terlambat ke kantor sudah sesuai peraturan					
10.	Sanksi hukuman yang diberikan kepegawai sudah dijalankan dengan baik					
11.	Balas jasa yang diberikan oleh kantor kepada pegawai sudah sesuai					
12.	Tunjangan yang diterima oleh pegawai sudah sesuai yang diberikan oleh kantor					
Variabel Motivasi Kerja						
13.	Tunjangan yang diberikan kepada pegawai tepat waktu					
14.	Tunjangan yang diberikan tidak mengalami pemotongan					
15.	Penghargaan/jabatan yang dirasakan pegawai sudah terlaksana					
16.	Jaminan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai mudah didapat					

Lampiran Tabulasi

Respon	DISIPLIN KERJA				Total	Rata-rata
	(X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		
1	4	4	4	5	17	4,25
2	4	4	4	4	16	4
3	3	3	4	5	15	3,75
4	5	5	4	3	17	4,25
5	4	5	5	5	19	4,75
6	4	5	5	5	19	4,75
7	4	4	4	4	16	4
8	4	4	4	4	16	4
9	3	4	4	4	15	3,75
10	3	3	3	4	13	3,25
11	3	4	4	4	15	3,75
12	3	3	4	4	14	3,5
13	2	4	4	4	14	3,5
14	2	4	4	4	14	3,5
15	4	4	2	3	13	3,25
16	4	4	2	3	13	3,25
17	4	4	2	4	14	3,5
18	3	4	3	3	13	3,25
19	4	4	2	4	14	3,5
20	3	4	3	3	13	3,25
21	4	4	3	4	15	3,75
22	4	4	3	4	15	3,75
23	4	4	4	4	16	4
24	4	4	4	4	16	4
25	4	4	4	4	16	4
26	4	4	3	3	14	3,5
27	4	4	4	4	16	4
28	4	4	4	5	17	4,25
29	4	4	4	4	16	4
30	4	3	4	3	14	3,5
31	4	4	4	4	16	4
32	4	4	3	3	14	3,5
33	1	4	4	4	13	3,25
34	5	3	4	1	13	3,25
35	5	5	4	4	18	4,5
36	5	5	4	4	18	4,5
37	4	4	4	4	16	4
38	5	4	3	2	14	3,5

39	4	4	3	4	15	3,75
40	4	4	5	3	16	4
41	4	4	4	4	16	4
42	4	4	3	3	14	3,5
43	4	4	4	4	16	4
44	4	4	4	4	16	4
45	4	4	4	4	16	4
46	5	5	4	5	19	4,75
47	5	5	4	3	17	4,25
48	4	4	3	4	15	3,75
49	3	4	4	5	16	4
50	2	2	4	3	11	2,75
51	3	3	4	4	14	3,5
52	5	5	5	4	19	4,75
53	5	5	5	5	20	5
54	4	4	4	4	16	4
55	3	3	3	3	12	3
56	4	4	4	4	16	4
57	5	4	4	4	17	4,25
58	5	4	4	4	17	4,25
59	4	4	4	4	16	4
60	4	4	4	4	16	4
61	4	4	4	5	17	4,25
62	4	4	4	4	16	4
63	4	4	3	3	14	3,5
64	4	4	4	4	16	4
65	4	4	4	3	15	3,75
66	2	4	4	4	14	3,5
67	4	4	4	2	14	3,5
68	4	4	4	5	17	4,25
69	5	5	5	5	20	5
70	4	4	4	4	16	4
71	4	4	4	4	16	4
72	5	5	3	3	16	4
73	3	4	5	5	17	4,25
74	4	3	3	3	13	3,25
75	3	3	3	3	12	3
76	4	4	3	4	15	3,75
77	3	4	5	5	17	4,25
78	3	4	3	3	13	3,25
79	3	4	3	3	13	3,25
80	4	4	4	4	16	4
81	3	3	3	3	12	3
82	1	4	3	4	12	3
83	4	4	4	4	16	4

84	4	3	3	3	13	3,25
85	4	3	3	4	14	3,5
86	1	5	3	5	14	3,5
87	2	5	3	5	15	3,75
88	5	5	3	4	17	4,25
89	3	3	3	3	12	3
90	4	4	4	4	16	4
91	3	3	4	4	14	3,5
92	4	4	4	4	16	4
93	4	4	3	3	14	3,5
94	4	4	4	4	16	4
95	3	2	4	4	13	3,25
96	4	3	3	3	13	3,25
97	2	4	4	4	14	3,5
TOTAL					1475	

MOTIVASI KERJA				Total	Rata-rata
(X2)					
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		
5	4	4	4	17	4,25
4	4	5	4	17	4,25
4	4	4	3	15	3,75
5	4	3	3	15	3,75
4	4	5	5	18	4,5
4	4	5	5	18	4,5
5	4	5	5	19	4,75
5	4	5	3	17	4,25
4	4	4	4	16	4
4	4	4	3	15	3,75
4	4	4	4	16	4
5	5	3	3	16	4
4	2	3	3	12	3
4	2	3	3	12	3
4	2	3	3	12	3
4	2	3	3	12	3
4	4	4	4	16	4
5	3	3	3	14	3,5
4	4	4	3	15	3,75
5	3	3	3	14	3,5
4	4	4	4	16	4
3	3	4	5	15	3,75
4	4	4	4	16	4
3	3	3	3	12	3
4	3	4	4	15	3,75

4	3	4	5	16	4
4	4	4	4	16	4
5	4	3	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	4	4	3	15	3,75
4	4	4	4	16	4
4	4	4	3	15	3,75
4	4	4	4	16	4
3	3	4	3	13	3,25
5	4	4	3	16	4
5	4	4	3	16	4
4	4	4	4	16	4
4	4	5	3	16	4
4	4	4	3	15	3,75
3	3	4	4	14	3,5
4	4	4	4	16	4
4	4	3	3	14	3,5
5	5	4	4	18	4,5
4	4	4	4	16	4
3	3	4	4	14	3,5
5	5	5	4	19	4,75
4	4	3	3	14	3,5
4	4	3	3	14	3,5
5	5	4	3	17	4,25
3	3	4	4	14	3,5
4	4	5	5	18	4,5
5	4	3	2	14	3,5
3	3	3	3	12	3
4	4	4	4	16	4
4	4	3	3	14	3,5
5	5	4	4	18	4,5
3	3	3	3	12	3
4	4	4	4	16	4
5	5	4	4	18	4,5
4	4	4	4	16	4
3	3	3	3	12	3
4	4	4	4	16	4
4	3	4	3	14	3,5
4	4	4	4	16	4
4	4	4	3	15	3,75
5	4	4	2	15	3,75
3	3	2	3	11	2,75
4	5	5	4	18	4,5
4	4	3	3	14	3,5
4	4	4	4	16	4

4	4	4	4	16	4
5	5	3	3	16	4
3	3	2	4	12	3
4	3	3	3	13	3,25
4	4	4	4	16	4
4	4	3	3	14	3,5
5	5	3	4	17	4,25
3	4	2	2	11	2,75
5	4	4	3	16	4
4	4	4	4	16	4
2	3	4	5	14	3,5
5	5	3	4	17	4,25
3	3	2	2	10	2,5
4	2	2	3	11	2,75
3	3	4	2	12	3
5	2	3	3	13	3,25
5	3	4	3	15	3,75
5	5	4	2	16	4
4	4	4	4	16	4
5	4	4	4	17	4,25
3	3	3	4	13	3,25
4	4	4	3	15	3,75
3	3	4	4	14	3,5
4	4	4	4	16	4
3	4	4	3	14	3,5
3	3	3	3	12	3
4	5	4	2	15	3,75
Total				1456	

KINERJA KARYAWAN								Total	Rata-rata
(Y)									
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8		
5	4	4	4	5	4	4	4	34	4,25
4	4	4	4	5	5	5	3	34	4,25
3	3	4	4	5	5	4	4	32	4
3	3	4	4	3	3	3	4	27	3,375
4	4	4	5	4	5	5	5	36	4,5
4	4	4	5	4	5	5	5	36	4,5
5	4	4	4	5	4	4	5	35	4,375
5	4	4	4	4	5	3	3	32	4
4	5	5	4	4	4	4	4	34	4,25
3	4	4	5	5	4	4	3	32	4
4	4	4	4	4	5	4	5	34	4,25
4	4	4	4	4	5	3	4	32	4

5	3	4	4	4	4	4	4	32	4
5	4	3	2	3	4	5	4	30	3,75
3	2	4	4	4	3	4	3	27	3,375
3	2	4	4	3	3	4	3	26	3,25
4	2	3	3	4	3	3	3	25	3,125
3	2	3	3	4	3	4	4	26	3,25
4	2	3	3	4	3	3	3	25	3,125
3	2	3	3	4	3	4	4	26	3,25
4	2	4	4	4	4	4	4	30	3,75
4	2	4	4	4	4	4	4	30	3,75
4	4	4	4	4	2	3	3	28	3,5
5	4	4	3	3	4	3	2	28	3,5
4	3	4	4	4	4	4	3	30	3,75
4	3	4	4	4	3	4	4	30	3,75
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
5	5	5	4	4	4	3	3	33	4,125
4	4	4	4	4	4	4	5	33	4,125
4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,875
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
3	3	3	4	4	4	4	4	29	3,625
5	4	4	4	4	4	5	4	34	4,25
5	4	4	3	3	4	4	4	31	3,875
4	3	4	4	4	4	5	5	33	4,125
4	3	4	4	4	4	5	5	33	4,125
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
3	2	4	3	4	3	4	3	26	3,25
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	3	3	3	29	3,625
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	3	3	4	4	3	3	28	3,5
5	5	5	4	4	5	4	5	37	4,625
4	3	4	4	4	4	4	3	30	3,75
4	3	4	4	4	3	3	4	29	3,625
5	4	4	4	5	4	4	4	34	4,25
5	4	4	4	5	4	4	3	33	4,125
5	4	4	4	3	3	3	3	29	3,625
4	4	3	3	4	5	5	3	31	3,875
5	5	5	3	3	3	4	4	32	4
3	3	3	3	4	4	3	4	27	3,375
3	3	4	4	3	3	4	4	28	3,5
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	4	4	5	5	4	4	4	35	4,375
5	4	4	4	5	5	4	4	35	4,375
5	4	4	4	5	4	5	4	35	4,375
5	4	4	4	5	4	5	4	35	4,375

Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas

CORRELATIONS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pertanyaan1	3.73	.896	97
pertanyaan2	3.95	.619	97
pertanyaan3	3.70	.680	97
pertanyaan4	3.82	.750	97
total jawaban	15.21	1.865	97

DISIPLIN KERJA (X1)

Correlations

	pertanyaan1	pertanyaan2	pertanyaan3	pertanyaan4	total jawaban
pertanyaan1 Pearson Correlation	1	.332**	.124	-.133	.582**
Sig. (2-tailed)		.001	.227	.195	.000
N	97	97	97	97	97
pertanyaan2 Pearson Correlation	.332**	1	.211*	.339**	.705**
Sig. (2-tailed)	.001		.038	.001	.000
N	97	97	97	97	97
pertanyaan3 Pearson Correlation	.124	.211*	1	.427**	.666**
Sig. (2-tailed)	.227	.038		.000	.000
N	97	97	97	97	97
pertanyaan4 Pearson Correlation	-.133	.339**	.427**	1	.607**
Sig. (2-tailed)	.195	.001	.000		.000
N	97	97	97	97	97
total jawaban Pearson Correlation	.582**	.705**	.666**	.607**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	97	97	97	97	97

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

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

REALIBILITY

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

DISIPLIN KERJA (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pertanyaan1	3.73	.896	97
pertanyaan2	3.95	.619	97
pertanyaan3	3.70	.680	97
pertanyaan4	3.82	.750	97
total jawaban	15.21	1.865	97

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.02	14.958	3.868	5

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pertanyaan1	4.05	.698	97
pertanyaan2	3.75	.750	97
pertanyaan3	3.71	.706	97

pertanyaan4	3.49	.738	97
total jawaban	15.01	1.934	97

MOTIVASI KERJA (X2)

Correlations

	pertanyaan1	pertanyaan2	pertanyaan3	pertanyaan4	total jawaban
pertanyaan1 Pearson Correlation	1	.482**	.178	-.070	.586**
Sig. (2-tailed)		.000	.080	.494	.000
N	97	97	97	97	97
pertanyaan2 Pearson Correlation	.482**	1	.394**	.111	.748**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.281	.000
N	97	97	97	97	97
pertanyaan3 Pearson Correlation	.178	.394**	1	.477**	.765**
Sig. (2-tailed)	.080	.000		.000	.000
N	97	97	97	97	97
pertanyaan4 Pearson Correlation	-.070	.111	.477**	1	.573**
Sig. (2-tailed)	.494	.281	.000		.000
N	97	97	97	97	97
total jawaban Pearson Correlation	.586**	.748**	.765**	.573**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	97	97	97	97	97

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

MOTIVASI KERJA (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pertanyaan1	4.05	.698	97
pertanyaan2	3.75	.750	97
pertanyaan3	3.71	.706	97
pertanyaan4	3.49	.738	97
total jawaban	15.01	1.934	97

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.02	14.958	3.868	5

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pertanyaan1	4.18	.662	97
pertanyaan2	3.66	.853	97
pertanyaan3	3.97	.529	97
pertanyaan4	3.96	.557	97
pertanyaan5	4.11	.593	97
pertanyaan6	3.86	.692	97
pertanyaan7	3.89	.659	97
pertanyaan8	3.81	.682	97
total jawaban	31.43	3.119	97

pertanyaan8	Pearson									
	Correlation	.050	.159	.128	.336**	.207*	.428**	.532**	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.629	.120	.211	.001	.042	.000	.000		.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
total jawaban	Pearson									
	Correlation	.493**	.683**	.576**	.627**	.565**	.628**	.571**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

KINERJA PEGAWAI (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pertanyaan1	4.18	.662	97
pertanyaan2	3.66	.853	97
pertanyaan3	3.97	.529	97
pertanyaan4	3.96	.557	97
pertanyaan5	4.11	.593	97
pertanyaan6	3.86	.692	97

pertanyaan7	3.89	.659	97
pertanyaan8	3.81	.682	97
total jawaban	31.43	3.119	97

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62.87	38.909	6.238	9

Lampiran Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t, Uji Determinasi

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,Y)
/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)

/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
    
```

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	31.43	3.119	97
DISIPLIN KERJA	15.21	1.865	97
MOTIVASI KERJA	15.01	1.934	97

Correlations

		KINERJA KARYAWAN	DISIPLIN KERJA	MOTIVASI KERJA
Pearson Correlation	KINERJA KARYAWAN	1.000	.318	.260
	DISIPLIN KERJA	.318	1.000	.300
	MOTIVASI KERJA	.260	.300	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA KARYAWAN		.001	.005
	DISIPLIN KERJA	.001		.001
	MOTIVASI KERJA	.005	.001	
N	KINERJA KARYAWAN	97	97	97
	DISIPLIN KERJA	97	97	97
	MOTIVASI KERJA	97	97	97

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA ^a		Enter
---	---	--	-------

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.362 ^a	.131	.112	2.939	.131	7.068	2	94	.001

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.072	2	61.036	7.068	.001 ^a
	Residual	811.742	94	8.636		
	Total	933.814	96			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN
KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

REGRESI LINEAR BERGANDA DAN UJI T (PARSIAL)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.352	2.977		6.836	.000
	DISIPLIN KERJA	.440	.169	.263	2.612	.010
	MOTIVASI KERJA	.292	.163	.181	1.797	.076

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Residuals Statistics^a

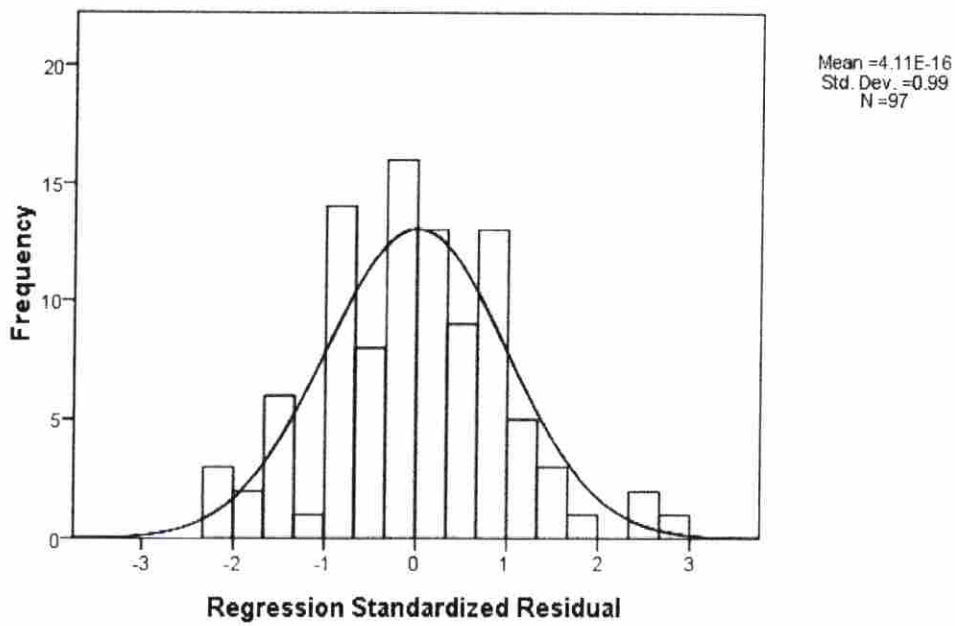
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.29	34.27	31.43	1.128	97
Residual	-6.339	7.928	.000	2.908	97
Std. Predicted Value	-1.904	2.515	.000	1.000	97
Std. Residual	-2.157	2.698	.000	.990	97

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Charts

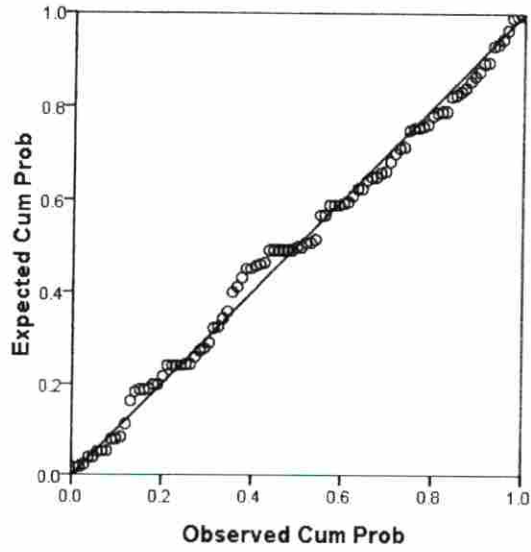
Histogram

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



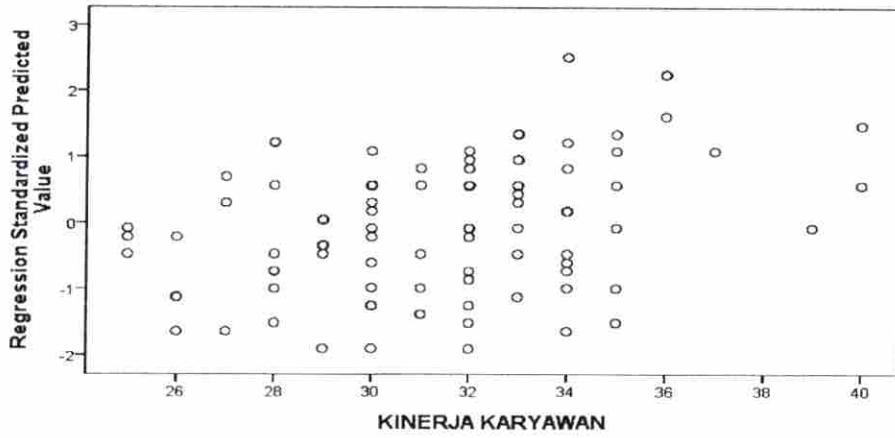
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Lampiran Frekuensi Tanggapan Responden

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4

/ORDER=ANALYSIS.

SAVE OUTFILE='G:\DATA SKRIPSI\PENGOLAHAN DATA VARIABEL VIEW X1.sav'

/COMPRESSED.

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	97	97	97	97
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

INDIKATOR DISIPLIN KERJA (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	3	3.1	3.1	3.1
	TIDAK SETUJU	6	6.2	6.2	9.3
	NETRAL	19	19.6	19.6	28.9
	SETUJU	55	56.7	56.7	85.6
	SANGAT SETUJU	14	14.4	14.4	100.0
Total		97	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2.1	2.1	2.1
	NETRAL	15	15.5	15.5	17.5
	SETUJU	66	68.0	68.0	85.6
	SANGAT SETUJU	14	14.4	14.4	100.0
Total		97	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	4	4.1	4.1	4.1
NETRAL	29	29.9	29.9	34.0
SETUJU	56	57.7	57.7	91.8
SANGAT SETUJU	8	8.2	8.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.0	1.0	1.0
TIDAK SETUJU	2	2.1	2.1	3.1
NETRAL	25	25.8	25.8	28.9
SETUJU	54	55.7	55.7	84.5
SANGAT SETUJU	15	15.5	15.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N Valid	97	97	97	97
Missing	0	0	0	0

INDIKATOR MOTIVASI KERJA (X2)**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	1.0	1.0	1.0
NETRAL	18	18.6	18.6	19.6
SETUJU	53	54.6	54.6	74.2
SANGAT SETUJU	25	25.8	25.8	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	6	6.2	6.2	6.2
NETRAL	24	24.7	24.7	30.9
SETUJU	55	56.7	56.7	87.6
SANGAT SETUJU	12	12.4	12.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	5	5.2	5.2	5.2
NETRAL	27	27.8	27.8	33.0
SETUJU	56	57.7	57.7	90.7
SANGAT SETUJU	9	9.3	9.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	7	7.2	7.2	7.2
NETRAL	42	43.3	43.3	50.5
SETUJU	41	42.3	42.3	92.8
SANGAT SETUJU	7	7.2	7.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	97	97	97	97	97	97	97	97
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

INDIKATOR KINERJA PEGAWAI (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	14	14.4	14.4	14.4
	SETUJU	52	53.6	53.6	68.0
	SANGAT SETUJU	31	32.0	32.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	13	13.4	13.4	13.4
	NETRAL	18	18.6	18.6	32.0
	SETUJU	55	56.7	56.7	88.7
	SANGAT SETUJU	11	11.3	11.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.0	1.0	1.0
	NETRAL	12	12.4	12.4	13.4
	SETUJU	73	75.3	75.3	88.7
	SANGAT SETUJU	11	11.3	11.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	1.0	1.0	1.0
NETRAL	14	14.4	14.4	15.5
SETUJU	70	72.2	72.2	87.6
SANGAT SETUJU	12	12.4	12.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NETRAL	12	12.4	12.4	12.4
SETUJU	62	63.9	63.9	76.3
SANGAT SETUJU	23	23.7	23.7	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	3	3.1	3.1	3.1
NETRAL	22	22.7	22.7	25.8
SETUJU	58	59.8	59.8	85.6
SANGAT SETUJU	14	14.4	14.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	1.0	1.0	1.0
NETRAL	24	24.7	24.7	25.8
SETUJU	57	58.8	58.8	84.5
SANGAT SETUJU	15	15.5	15.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	1.0	1.0	1.0
NETRAL	30	30.9	30.9	32.0
SETUJU	52	53.6	53.6	85.6
SANGAT SETUJU	14	14.4	14.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	



**BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Jalan Bank Raya No.2, Demang Lebar Daun, Palembang – 30138

Telepon (0711) 311154, 374989; Faks. (0711) 374987

E-mail : sumsel@bpkp.go.id

Nomor : S-14/PW07/1.1/2017
Hal : Surat Keterangan Selesai Riset

17 Januari 2017

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP
di Palembang

Bersama ini kami menerangkan bahwa:

Nama : Dimassuhendro Aris Munandar
NIM : 212013243
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Study : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

telah selesai melakukan penelitian untuk menyusun skripsi pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan, dengan judul skripsi **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan.**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pih. Kepala Bagian Tata Usaha,



NIP. 19640222 198503 2 001



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Dimas Suhendro A.M	PEMBIMBING
NIM : 212013243	KETUA : Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP) PROVINSI SUMATERA SELATAN	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	27-12-2016	Latar Belakang			Perbaiki
2		Sistematika Penulisan			
3		Metodologi Penelitian			
4					
5	05-01-2017	Bab I - III			Acc
6					
7	10-01-17	Bab IV			
8		Analisis Data			Perbaiki
9					
10	17-01-17	Bab IV			
11		Pembahasan			Perbaiki
12					
13	23-01-17	Bab IV x V Acc			Acc
14					
15	24-01-17	Acc Bab I - V			Acc
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 Nurrahmi, S.E., M.Si



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Jolani

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : DIMAS SUHENDRO ARIS MUNANDAR
NIM : 212013243
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ (26)** Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 14/10/2020
an. Dekan

Wakil Dekan IV

Drs. Anonit M.H.I.





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Uti Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.com.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Dimas Suhendro A.M
Place/Date of Birth : Palembang, February 15th 1995
Test Times Taken : +3
Test Date : March, 04th 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 49
Structure Grammar : 42
Reading Comprehension : 44
OVERALL SCORE : 450

Palembang, March, 06th 2017

Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

وَاللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَبَارِكْ وَسَلِّمْ

303000000

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

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : DIMAS SUHENDRO ARISMUNANDAR
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013243
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 15-02-1995

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 : SRI JAYA (A)
Kecamatan : ALANG-ALANG LEBAR
Kota/Kabupaten : PALEMBANG
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016

Rektor,



Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.
REKTOR/UM/IDN. 743462/0230106301

BIODATA PENULIS

Nama : Dimassuhendro Aris Munandar
NIM : 212013243
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat & Tanggal Lahir : Palembang, 15 Februari 1995
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Rumah : jl. Pembangunan Rt 03/09 no. 2451 kel. Siring agung kec. Iilir barat I, pakjo. Kode pos 30138, Palembang.
Nama Ayah : Amzi Hamzain S.Sos
Nama Ibu : Sulis Mawati
No. Telp/Hp : 089627002449
Email : Dimassuhendro99@gmail.com

No	Sekolah	Tahun
1	SD Negeri 27 Palembang	2007
2	SMP Negeri 22 Palembang	2010
3	SMA Negeri 11 Palembang	2013
4	Universitas Muhammadiyah Palembang	2017

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

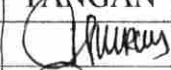

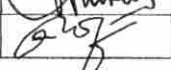

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Rabu, 22 Februari 2017
 Waktu : 13:00-17:00 Wib
 Nama : Dimas Suhendro Aris Munandar
 NIM : 212013243
 Program Studi : Manajemen
 Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia
 Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp) Provinsi Sumatera Selatan.

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

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si	Pembimbing	28-02-2017	
2	Dr. Omar Hendro, SE.,M.Si	Ketua Penguji	27-02-2017	
3	Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si	Penguji I	28-02-2017	
4	Mardiana Puspasari, SE.,M.Si	Penguji II	25-02-2017	

Palembang, 28 Februari 2017

Dekan
 u.b. Ketua Program Studi Manajemen





Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si
 NIDN/NBM : 0216057001/673.839

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP) PROVINSI SUMATERA SELATAN

Dimas Suhendro Aris Munandar
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang
E-mail : dimassuhendro99@gmail.com

ABSTRAK

Dimas Suhendro A.M / 212013243 / 2017/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan. Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 97 responden. Metode sampel yang digunakan adalah metode *Cluster Sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (7,068) > F_{tabel} (3,940)$ dan $t_{hitung} (2,612)X_1 (1,797)X_2 > t_{tabel} (1,661)$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Dimas Suhendro A.M / 212013243 / 2017/ *The influence of Work Discipline and Work Motivation to the Performance of Employees at the Office of Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) in South Sumatera Province. The formulation of the problem in this study was to find out whether or not there was significance the influence of Work Discipline and Work Motivation to the Performance of Employees at the Office of Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) in South Sumatera Province. The aim of this research was to determine the influence of Work Discipline and Work Motivation to the Performance of Employees at the Office of Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) in South Sumatera Province. The variable of this research were work dicipline, work motivation , and performance of employees. There were 97 respondents as the sample of this research. Sample method used was Cluster Sampling method. Kind of data used in this research was primary data. Technique of collecting data used was questionnaire. The analysis data used were qualitative and quantitative with Multiple Linear regression analysis technique. The result of the research showed that $F_{calculate} (7.068)$ was $> F_{table} (3.940)$ and $T_{calculate} (2.612) X_1 (1,797) X_2$ was $> T_{table} (1.661)$.*

It means H_0 was rejected and H_a was accepted, which means that there was an influence of work Discipline (X_1) and work motivation (X_2) to the performance of employees (Y).

Keywords : work dicipline, work motivation, performance of employees.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan faktor terpenting yang menjadi penggerak dalam tercapainya tujuan perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, pegawai harus dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga dapat memberikan suatu pencapaian target yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk mencapai itu semua, perusahaan perlu melakukan penanganan secara khusus terutama tentang permasalahan kedisiplinan kerja pegawai.

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusiannya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. (Wibowo, 2014 : 3).

Menurut Kasmir (2016:189) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin juga dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Menurut (Edy Sutrisno, 2014: 97) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain disiplin kerja, menurut Kasmir (2016:189) motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong

untuk melakukan sesuatu dengan baik.. Menurut Wibowo (2014:323) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan masih terlihat adanya penurunan kinerja pegawai, seperti adanya pengauditan data yang masih bermasalah, karena disebabkan adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahliannya, penginputan data pegawai yang mengalami kesalahan ini ditandai dengan adanya pemindahan pegawai tetapi tidak dilaporkan ini menyebabkan tujuannya tidak jelas, adanya kecurangan dalam penginputan data bulanan yang tidak sesuai dengan standar yang diinginkan yang ditandai seperti memanipulasi data atau pemalsuan data, dan juga alat & sarana sering mengalami masalah dalam pengoperasiannya seperti; gangguan pada jaringan internet, bagian CPU komputer mengalami kerusakan dan monitor juga mengalami kerusakan, sehingga dapat memperlambat kinerja pegawai.

Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan masih menemukan kurangnya disiplin pegawai seperti sebagian pegawai yang terlambat pada jam kerja, meskipun sudah dipotong gaji dan dibuat surat perjanjian tetapi masih ada pegawai yang terlambat. Disaat jam kerja ada pegawai yang menonton TV sedangkan pekerjaannya terabaikan, dan pegawainya sering juga memperpanjang waktu jam istirahat. Tunjangan yang diberikan kepada pegawai masih kecil, ini disebabkan adanya pembangunan di Sumatera Selatan, sehingga tunjangan para pegawai dipotong/dipangkas untuk membiayai pembangunan tersebut.

Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Selatan juga masih menemukan kendala dalam melakukan aktivitas kerjanya, salah satunya adalah masih kurangnya motivasi yang

mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini ditandai dengan susahna naik jabatan yang disebabkan karena prosedur yang harus dipenuhi pegawai belum memenuhi kriteria-kriteria persyaratan yang ada, seperti naik jabatan menjadi kepala bagian dengan syarat pendidikan S1/S2 tetapi nyatanya pegawai berpendidikan SMA ini membuat tidak sesuai prosedur persyaratan yang telah ditentukan. Dan tunjangan yang diberikan kepegawai sering mengalami keterlambatan. Bahkan tunjangan yang diberikan mengalami pemotongan atau pemangkasan.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka perlu dikaji untuk membahas masalah diatas dalam sebuah penelitian yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.**

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.

Kajian Pustaka

Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Muhammad Dichi Rizkhiawan (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dikantor Camat Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin .Tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dikantor Camat Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin. Variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 36 pegawai. Adapun metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

dikantor Camat Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin digambarkan dengan persamaan $Y = 10.794 + 0,148 X_1 + 0,420 X_2$. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh $F_{hitung} (4.458) > F_{tabel} (3.28)$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Jepri Piswito (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PO. Arya Putra Prima Palembang. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PO. Arya Putra Prima Palembang. Variabel yang digunakan yaitu kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 52 orang karyawan. Adapun metode pengumpulan data yaitu kuesioner. Teknis analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PO. Arya Putra Prima Palembang yang dapat digambarkan dengan persamaan $Y = 0,636 + 0,298X_1 + 0,510X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} diperoleh sebesar 17,660 lebih besar dari $F_{tabel} (3,187)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh lebih dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PO. Arya Putra Prima Palembang.

Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2014:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

b. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Wibowo (2014: 85) adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- 3) Umpan Balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5) Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang merupakan pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014: 97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Indikator Kedisiplinan

Adapun indikator kedisiplinan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014: 194) sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Yaitu mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

Yaitu sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

Yaitu gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4) Keadilan

Yaitu ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang terlalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi Hukuman

Yaitu berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Yaitu ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Husaini Usman (2010: 250) motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

b. Faktor-faktor Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Edy Sutrisno (2014 : 116) yang dibedakan menjadi 2 yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

- 1) Faktor Internal, yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup
Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
Adalah keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Yaitu seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Yaitu adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa
Yaitu keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
- 2) Faktor Eksternal, juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang:

- a) Kondisi lingkungan kerja
Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai
Merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c) Supervisi yang baik
Adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan
Yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab
Yaitu status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- f) Peraturan yang fleksibel
Yaitu bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Hipotesis

Adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan, yang beralamatkan di Jl. Bank Raya No. 2 Demang Lebar Daun Ilir Barat I, Palembang 30129 Telp. (0711) 311154, 374982, Faks (0711) 374987 sumsel@bpkp.go.id

Variabel

Variabel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu: Kinerja Pegawai, indikatornya (tujuan, standar, alat atau sarana, dan kompetensi). Disiplin Kerja, indikatornya (sanksi hukuman dan balas jasa). Motivasi Kerja, indikatornya (kompensasi yang memadai dan adanya jaminan pekerjaan)

Sampel

Menurut Sugiyono (2015: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel (Sugiyono, 2015: 87) dengan tingkat kesalahan 10% diperoleh 97 sampel dari 144 populasi. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster sampling*.

Data yang diperlukan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang berupa jawaban kuesioner yang diedarkan kepada para pegawai (Syofian Siregar, 2010:128).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (Iqbal Hasan, 2008:17).

Teknik Analisis yang digunakan

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pengujian kualitas data dan pengujian hipotesis.

1. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

2. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini terdiri dari analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,582	0,1996	Valid
2	X1.2	0,705	0,1996	Valid
3	X1.3	0,666	0,1996	Valid
4	X1.4	0,607	0,1996	Valid
5	X2.1	0,586	0,1996	Valid
6	X2.2	0,748	0,1996	Valid
7	X2.3	0,765	0,1996	Valid
8	X2.4	0,573	0,1996	Valid
9	Y1	0,493	0,1996	Valid
10	Y2	0,683	0,1996	Valid
11	Y3	0,576	0,1996	Valid
12	Y4	0,627	0,1996	Valid
13	Y5	0,565	0,1996	Valid
14	Y6	0,628	0,1996	Valid
15	Y7	0,571	0,1996	Valid
16	Y8	0,601	0,1996	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil pengolahan data variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$ sedangkan apabila

nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,739	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,763	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,743	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 2 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.352	2.977		6.836	.000
	DISIPLIN KERJA	.440	.169	.263	2.612	.010
	MOTIVASI KERJA	.292	.163	.181	1.797	.076

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 3 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 20,352 + 0,440X_1 + 0,292X_2$$

Bilangan Konstanta mempunyai nilai sebesar 20,352 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) maka skor Kinerja Pegawai (Y) adalah 20,352. Artinya masih tetap ada Kinerja Pegawai walaupun nilai X_1 dan X_2 terhadap Y bernilai nol (0). Koefisien regresi X_1 sebesar 0,440 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Disiplin

Kerja akan meningkatkan skor Kinerja Pegawai sebesar 0,440 dengan menjaga skor Motivasi Kerja (X_2) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Disiplin Kerja (X_1) akan menurunkan Kinerja Pegawai. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,292 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Motivasi Kerja akan meningkatkan skor Kinerja Pegawai sebesar 0,292 dengan menjaga skor Disiplin Kerja (X_1) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap Motivasi Kerja (X_2) akan menurunkan Kinerja Pegawai.

3. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama/simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.072	2	61.036	7.068	.001 ^a
	Residual	811.742	94	8.636		
	Total	933.814	96			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 4 diatas, nilai F_{tabel} sebesar = 3,940 maka dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} 7,068 > F_{tabel} 3,940, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama/simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.

4. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 5
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.352	2.977		6.836	.000
	DISIPLIN KERJA	.440	.169	.263	2.612	.010
	MOTIVASI KERJA	.292	.163	.181	1.797	.076

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 5 diatas, nilai t_{tabel} adalah sebesar = 1,661 maka dapat dijelaskan masing-masing variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara individu/parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) secara individu/parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar = 2,612 terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar = 1,661 hal ini berarti t_{hitung} 2,612 > t_{tabel} 1,661 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

- b. Pengaruh variabel Motivasi kerja (X_2) secara individu/parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Motivasi kerja (X_2) sebesar = 1,797 terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar = 1,661 hal ini berarti t_{hitung} 1,797 > t_{tabel} 1,661 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengawasan

Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.362 ^a	.131	.112	2.939

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0,131. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel Independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel Dependen yaitu kinerja pegawai yang dapat disumbangkan oleh persamaan ini sebesar 13,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 86,9 % dipengaruhi variabel/faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

6. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara bersama/simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian F pada tabel diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan berdasarkan hasil pengujian t secara individual/parsial menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini ditunjukkan pada hasil pengujian t pada tabel diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan sangat berhubungan dengan ketertiban, yang mana di dalamnya terdapat aturan yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari disiplin waktu dan sikap untuk menegakkan aturan yang ada untuk pegawai kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan yang tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pertanyaan disiplin kerja. Sanksi hukuman dan balas jasa juga merupakan beberapa indikator dari disiplin kerja yang merupakan bagian dari peraturan kerja yang ada pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan

Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan, apakah sudah dijalankan dengan baik. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi perlu ditunjang dengan adanya motivasi kerja yang mendukung. Pegawai kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan merasa bahwa motivasi kerja yang diberikan sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju mengenai pertanyaan motivasi kerja. Pegawai kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan merasa sudah cukup adanya pemberian kompensasi yang memadai dan adanya jaminan pekerjaan yang sudah memenuhi kebutuhan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju terhadap pertanyaan yang diberikan. Adanya hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat walaupun sudah dipotong gaji dan balas jasa yang diberikan ke pegawai juga masih kecil, selain itu juga kompensasi yang memadai belum sepenuhnya dirasakan pegawai karena mengalami pemotongan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel diatas, adalah penting yang harus dimiliki oleh pegawai agar kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan lebih baik dan tercapainya tujuan kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan adanya Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda ada pengaruh yang (positif) disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan ini pengujian hipotesis secara bersama terbukti.

2. Untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh disiplin kerja secara individu/parsial terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh motivasi kerja secara individu/parsial terhadap kinerja pegawai.

Saran

Setelah melakukan pengamatan dan pembahasan peneliti ingin memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan kualitas kinerja Pegawai Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan. Sebaiknya Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan meningkatkan kualitas kinerja pegawai antara lain :

1. Memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja sehingga kualitas kinerja pegawai meningkat. Selain itu, sanksi hukuman harus dijalankan dengan tegas, agar pegawai bisa menaati peraturan yang ada dan balas jasa haruslah sesuai dengan dengan pekerjaan pegawai, agar pegawai semangat dalam bekerja.
2. Diharapkan Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan, agar lebih meningkatkan pemberian motivasi terhadap pegawai. Selain itu pemberian penghargaan dan tunjangan kepada pegawai haruslah sesuai dengan kebutuhan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Husaini Usman, (2010), *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jepri Piswito, (2016), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PO. Arya Putra Prima Palembang*, skripsi tidak diterbitkan, Palembang : Universitas Muhammadiyah, skripsi.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT RajaGrafindo.

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

———, (2008), *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Malayu S.P. Hasibuan, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Muhammad Dichi Rizkhiawan, (2016), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dikantor Camat tunggal jaya Kabupaten musi banyuasin*, skripsi tidak di publikasikan, Palembang : Universitas Muhammadiyah, skripsi.

Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta.

Syofian Siregar, (2010), *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, (2014), *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.