

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi baik yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan produktivitas kerja, peningkatan hasil, disiplin kerja serta tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat lepas dari berbagai macam faktor yang mendukungnya. Organisasi merujuk kepada suatu lembaga atau kelompok yang membutuhkan adanya unsur manusia baik pemimpin maupun pegawai, pola tugas dan pengawasan, pola relasional, komitmen dan partisipasi anggota organisasi merupakan beberapa hal yang menjadi pendukung sebuah organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung dari interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut sebagai struktur organisasi, yang di dalamnya terdapat penunjukan tugas dan tanggung jawab, pengelompokan posisi perorangan, mekanisme koordinasi dan tingkat kewenangan serta koordinasi horizontal antar departemen. Keberhasilan suatu negara tidak hanya ditentukan oleh kekayaan yang dimiliki tetapi juga dipengaruhi oleh kinerja para pegawai maupun kinerja instansi-instansi terkait. Dalam kaitannya dengan administrasi publik, kinerja merupakan salah satu dimensi strategis administrasi publik. Dimensi kinerja ini menggambarkan bagaimana

pemerintah menjalankan fungsi-fungsi administrasi publik di dalam suatu negara. Seorang administrator dipercayakan sebagai pihak yang profesional dalam segala perbuatan dan keputusannya untuk publik dalam bentuk kinerja yang dilakukan.

Organisasi pemerintah merupakan organisasi yang memiliki tugas untuk melayani kebutuhan-kebutuhan masyarakatnya. Dengan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakatnya, maka organisasi pemerintah dituntut untuk mengembangkan organisasinya dalam berbagai aspek. Kinerja dalam sebuah organisasi berkaitan dengan usaha mewujudkan visi dan misi dari organisasi tersebut. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Dalam organisasi terdapat struktur hubungan manusia yang di dalamnya terdapat tujuan-tujuan tertentu untuk memajukan dan mengejar tujuan atau kepentingan bersama (Damai Darmadi, 2009). Kinerja suatu organisasi mempengaruhi kemana organisasi akan dibawa oleh semua anggota dalam organisasi tersebut. Diperlukan adanya kinerja yang baik dalam mencapai visi suatu organisasi. Kinerja organisasi publik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi proses pembangunan suatu daerah.

Pembangunan secara berkelanjutan merupakan suatu strategi dimana dalam pelaksanaannya mencakup sumber daya manusia. Sumber daya manusia itu sangat penting di dalam keberhasilan pembangunan suatu negara karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya.

Seiring dengan adanya persaingan yang semakin ketat karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek

kehidupan manusia maka suatu organisasi itu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Sumber daya manusia yaitu sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan, dan mensinergiskan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk peningkatan kinerja pegawai di dalam organisasi.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi pasti akan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya dengan harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam suatu organisasi perlu adanya pengukuran kinerja pegawai agar dapat dilihat kinerja pegawai itu baik atau buruk. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Kinerja menurut Prawirosentono (2000) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Masalah kinerja sangat kompleks dan menyangkut keseluruhan bagian dari organisasi. Beberapa hal yang dapat dilihat dari kinerja yaitu berdasarkan ketercapaian antara hasil pelaksanaan dengan tujuan yang ingin dicapai melalui visi dan misinya, kondisi sumber daya manusia yang dimiliki, budaya organisasi sampai ketersediaan sarana dan prasarana yang mana semua hal tersebut tentunya mempengaruhi keberhasilan kinerja. Hal utama untuk mengetahui dan menilai bagaimana kinerja adalah dengan membandingkan antara rencana/tujuan apa yang telah ditetapkan dengan realisasi hasil yang dicapai. Setiap aparatur pemerintah di Indonesia diharapkan oleh masyarakat agar mampu meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi. Dalam rangka peningkatan kinerja tersebut maka diperlukan suatu keterampilan dan pengetahuan yang luas dari para pegawai.

Dinas Perdagangan adalah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah. Dinas Perdagangan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perdagangan sesuai dengan tugas dan fungsinya mempunyai peranan strategis dalam menjadikan pasar sebagai infrastruktur ekonomi kota serta menyediakan sarana usaha yang layak dan nyaman bagi masyarakat Kota Semarang. Pengelolaan pasar yang menjadi kewenangan Dinas Perdagangan Kota Semarang adalah dalam hal pelayanan, yang meliputi pemungutan retribusi, perijinan, penataan tempat usaha, keamanan dan ketertiban pasar, serta pelayanan penggunaan fasilitas perpasaran lainnya. (sumber : Kepala Subbag Umum dan Kepegawain, Oktober 2017)

Pegawai Negeri Sipil merupakan perangkat kerja yang sangat berperan dalam keberhasilan pencapaian tugas pokok dan fungsi yang banyak berhubungan dengan

penyediaan data dan informasi yang akurat kepada sektor pemerintahan lain dan masyarakat. Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran yang sangat menentukan keberhasilan dalam meraih tujuan dan merupakan kunci dalam menentukan keberhasilan pemerintah dalam melaksanakan kewenangan sehingga perlu adanya peningkatan kinerja pegawai.

Dalam rangka usaha mewujudkan Visi dan Misi Dinas Pasar Kota Semarang kinerja saat ini yang ingin dicapai adalah memberdayakan sumber daya/ potensi aset yang ada karena sampai saat ini antara pelaksanaan anggaran belanja dan realisasi anggaran pendapatannya belum berimbang (masih jauh dari titik nol / BEP). Permasalahan dan hambatan yang dihadapi adalah kondisi fisik bangunan pasar yang sangat memprihatinkan, juga tidak adanya Master Plan titik-titik perdagangan dan jasa dalam satu kesatuan sebagai landasan pendirian pasar tradisional, PKL dan pusat perbelanjaan/ toko modern. (sumber : Kepala Subbag Perencanaan dan evaluasi, Oktober 2017)

Kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Semarang cenderung belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Perdagangan Kota Semarang. kesalahan dalam bekerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pasar Kota Semarang cenderung disebabkan oleh kurangnya pemahaman atas tugas-tugas yang diberikan. Padahal pemahaman

mengenai tugas itu sangatlah penting untuk pegawai sebagai modal awal didalam bekerja. Para pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang juga cenderung menunda-nunda pekerjaan dan para pegawai cenderung bekerja sendiri-sendiri. Pekerjaan yang menumpuk akan membuat para pegawai tergesa-gesa di dalam menyelesaikannya, dan suatu pekerjaan yang dilakukan secara tergesa-gesa itu akan berpengaruh pada hasil kerja dari para pegawai itu sendiri. (Sumber : hasil wawancara dengan Kasubbag umum dan kepegawain dan survey yang dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Semarang, Oktober 2017)

Efektif dan efisiensinya sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada kemampuan atau potensi dari pegawai, tetapi juga dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa membawahi pegawainya dengan baik. pimpinan tidak hanya berperan dalam perencanaan organisasi saja, tetapi juga dalam pengambilan keputusan, pengawasan dan juga evaluasi. Pengawasan sangat penting dilakukan agar pegawai mengerti benar tugas dan fungsi yang harus dilakukan. Tujuannya untuk mendukung kelancaran dan ketetapan pelaksanaan kegiatan pemerintahan sehingga pelaksanaan tugas dapat terlaksana dan dilakukan secara tertib.

Menurut MC Clelland dalam Mangkunegara, (2011) seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki : *need of achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan instansi, (2) *need of affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi pemerirntahan, dan (3) *need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku

wajar dalam melaksanakan tugasnya serta berkeinginan untuk menguasai sesuatu, akan tetapi dalam hal ini instansi belum maksimal memberikan dorongan atau motivasi pada para pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang, kurangnya perhatian dari atasan masih dinilai kurang. Hal ini diduga penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang lebih standar yang telah ditetapkan.

Pemimpin diharapkan dapat memotivasi bawahannya agar dapat dan mau melakukan pekerjaan dengan baik. pegawai dapat bekerja dengan baik dan bekerja secara optimal apabila pegawai mendapat motivasi dari atasan. Untuk itu pemimpin harus mampu menganalisis dan memahami sifat dan jenis-jenis kebutuhan, karena jenis dan kebutuhan yang dibutuhkan oleh setiap pegawai itu berbeda-beda. Hal tersebut dianggap penting agar dalam menyelesaikan setiap tugas dan fungsinya pegawai tidak merasa dipaksa karena termotivasi dari dalam diri sendiri untuk dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Pemberian penghargaan kepada pegawai bisa membuat pegawai lebih termotivasi untuk menyelesaikan dan meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya motivasi dan kemauan kerja yang tinggi akan menimbulkan disiplin kerja, dan pekerjaan yang dihasilkan pun menjadi optimal. Motivasi yang dimaksud adalah suatu proses yang mampu memberikan dorongan dan meningkatkan serta mengarahkan perilaku pegawai dan organisasi untuk melakukan tindakan tertentu dan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Seperti yang dikatakan oleh salah satu staff di Dinas Perdagangan Kota Semarang, sebagai berikut : *adanya ketidakpuasan pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang ditandai dengan*

adanya perlakuan yang kurang sepadan dengan prestasi yang diraihinya, pendistribusian pekerjaan tidak merata, ada juga beban kerja yang dilaksanakan oleh pegawai yang dipandang mampu oleh atasan jauh lebih berat daripada pegawai lainnya karena dituntut pekerjaan harus selesai. Ada juga pendistribusian pekerjaan yang kurang merata, di satu sisi ada beberapa pegawai yang selalu melaksanakan pekerjaan hingga lembur tapi di sisi lain terdapat pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan (santai). (sumber: pemungut Ret. Pasar Bulu Bapak Jumadi, Oktober 2017).

Penanaman disiplin kerja sangat tergantung dari pemahaman seorang pegawai terhadap suatu peraturan tentang disiplin pegawai. dalam kenyataanya, masalah kedisiplinan menjadi masalah yang selalu terjadi di setiap instansi atau perusahaan. Tidak dapat disangkal bahwa kedisiplinan seorang PNS memang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan tugas yang kurang optimal, pelayanan yang kurang baik terhadap masyarakat, tingginya absensi kerja, dan tertibnya laporan kerja.

Pemimpin harus teliti dalam melihat spesifikasi kemampuan pegawai agar tidak salah dalam penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman. Ketepatan dalam penempatan tugas akan meningkatkan kinerja pegawai. Para pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang banyak yang bekerja berdasarkan kebiasaan tanpa memperhatikan prosedur kerja yang telah ditentukan. Kualitas sumber daya manusia Dinas Perdagangan Kota Semarang dilihat dari tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sarjana (S2)	7	2,39
2	Sarjana (S1)	91	31,16
3	Sarjana Muda (D3)	2	0,68
4	SLTA	134	45,89
5	SLTP	34	11,64
6	SD	24	8,21
	JUMLAH	292	100 %

Sumber : Kantor Dinas Perdagangan Kota Semarang 2017

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa pegawai negeri sipil Dinas Perdagangan Kota Semarang sebagian besar aparturnya lulusan SD sampai dengan SLTA jumlahnya cukup besar, yaitu 192 orang dari 292 orang PNS atau sekitar 65,75 % dari seluruh pegawai. Hal ini mempengaruhi kemampuan aparatur Dinas Perdagangan Kota Semarang secara keseluruhan dalam bekerja khususnya dalam mengerjakan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus misalnya kajian teknis dalam pembuatan perijinan kegiatan perpasaran dan pengembangan master plan pasar. Di butuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dari segi pendidikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sangat penting untuk dilakukan demi

menjaga eksistensi kedinasan yang pada akhirnya akan menjadikannya sebuah organisasi atau dinas yang profesional yang memberikan pelayanan sepenuhnya kepada publik, seperti yang dikatakan oleh salah satu staff di Dinas Perdagangan Kota Semarang, sebagai berikut :

banyak sekali usaha yang dilakukan oleh Dinas Perdagangan dalam rangka meningkatkan motivasi dan kemampuan kerja pegawainya sebagai upaya meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Antara lain dengan mengadakan diklat, program pemberian kesempatan kepada para pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang dinilai masih rendah (sumber : Staff Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, November 2017)

Latar belakang pendidikan formal merupakan salah satu faktor yang penting penentu dari kemampuan kerja pegawai. Sumidjo berpendapat kemampuan yang harus dimiliki berhubungan dengan kedudukan/jabatan dalam organisasi yaitu : *pertama*, kemampuan teknik; *kedua*, kemampuan hubungan antar manusia; *ketiga*, kemampuan konseptual. Tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Semarang diduga ikut mempengaruhi kemampuan kerja pegawai pada kantor tersebut.

Disiplin kerja dalam suatu instansi akan dapat terwujud apabila disiplin telah ditanamkan pada tiap-tiap pribadi dari unit terkecil dari organisasi. Penanaman disiplin kerja sangat tergantung dari pemahaman para pegawai tentang peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang disiplin pegawai. Mekanisme kerja organisasi akan berjalan dengan benar apabila disiplin kerja individu dan kelompok berjalan dengan baik.

Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut. Organisasi yang berjalan optimal tidak dapat dikaitkan sepenuhnya hanya pada kebutuhan ekonomi saja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja.

Disiplin kerja pegawai erat kaitannya dengan ketidaktaatan dan kurang optimalnya pegawai dalam bekerja, disamping itu juga karena kurangnya pengawasan dari atasan sehingga tidak ada tindakan yang tegas atas terjadinya pelanggaran disiplin tersebut. Disiplin kerja seorang pegawai harus dilandasi dari kesadaran di dalam dirinya. Melihat kondisi yang terjadi dilapangan masih ditemui hal-hal yang bertolak belakang dengan peraturan pemerintah. Disiplin pegawai Dinas Perdagangan kota Semarang masih tergolong rendah dengan masih dijumpainya beberapa pegawai yang terkadang datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Untuk menunjukkan data tentang disiplin kerja maka penulis akan sajikan data mengenai absensi pegawai, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2

**Daftar Absensi Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang April
2017 – Agustus 2017**

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Tanpa keterangan
April	292	4	7	4
Mei	292	4	8	5
Juni	292	2	7	5
Juli	292	4	4	5
Agustus	292	4	7	3

Sumber: Dinas Perdagangan Kota Semarang

Dari tabel 1.2 tersebut diatas menunjukkan kehadiran pegawai lima bulan terakhir pada tahun 2017 di Dinas Perdagangan Kota Semarang. Pada bulan April ada sebanyak 15 pegawai tidak masuk kerja, 2 orang sakit, 7 orang izin dan 4 orang tanpa keterangan. Pada bulan Mei ada 17 pegawai yang tidak masuk kantor, sebanyak 4 pegawai sakit, 8 pegawai izin, dan 5 pegawai tanpa keterangan. Pada bulan Juni ada 2 pegawai yang sakit, 7 pegawai izin, dan 5 pegawai tanpa keterangan tidak masuk kerja. Sebanyak 13 pegawai tidak masuk kantor pada bulan Juli dengan 4 pegawai sakit, 4 pegawai izin sedangkan 5 pegawai tanpa keterangan. Bulan Agustus masih ada pegawai sebanyak 14 pegawai tidak masuk kerja, 3 diantaranya tidak masuk kantor tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak masuk kantor tanpa memberikan keterangan sakit maupun izin. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang disiplin.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku. Motivasi sebagai upaya yang dapat mendorong seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Dalam pekerjaan motivasi itu penting untuk mendorong pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tepat dan baik. dalam motivasi terdapat tiga elemen penting yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Apabila seseorang termotivasi maka dia akan berupaya keras untuk mencapai tujuan, namun upaya yang tinggi belum tentu akan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh sebab itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan. Dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan suatu situasi yang tegang yang merangsang dorongan dari dalam diri individu.

Salah satu faktor yang memungkinkan adanya tingkat motivasi yang kurang optimal yaitu kurangnya kompensasi atau penghargaan yang diberikan terhadap pegawai sebagai timbal balik atas pekerjaan yang dilakukannya. Selain kompensasi, penempatan pegawai juga mempengaruhi motivasi kerja pegawai karena tugas atau pekerjaan yang dilakukan apabila sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai itu secara otomatis akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai itu sendiri.

Peningkatan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil itu bukan merupakan hal yang mudah karena masih rendahnya *mekanisme reward and punishment* yang dimiliki oleh instansi pemerintah. Hal itu berarti apabila seorang pegawai memiliki prestasi yang baik, rajin, taat pada peraturan di dalam organisasi tetapi mereka tidak

mendapatkan perhatian dari atasan ataupun imbalan yang selayaknya sesuai dengan yang dilakukannya tersebut, sebaliknya pegawai yang malas dalam bekerja, sering terlambat dan kualitas kerjanya rendah malah tidak pernah diberikan hukuman. Kondisi tersebut membuat pegawai yang rajin menjadi merasa kurang adil sehingga mereka ikut-ikutan menjadi malas dan motivasi dalam bekerja menjadi rendah. Sehingga dalam hal ini diperlukan peningkatan sumber daya manusia itu sendiri.

Kurang optimalnya kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Semarang juga tidak terlepas dari kurangnya motivasi dari para pegawai. kurangnya motivasi dari para pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang dapat terlihat salah satunya dari pegawai yang saat jam kerja malah asyik membaca koran, menonton televisi dan mengobrol dengan pegawai lain. Padahal pada saat para pegawai itu bersantai masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu, motivasi dari para pegawai yang kurang bisa terlihat dari masih banyaknya pegawai yang terlambat masuk ke kantor serta keluar masuk kantor untuk urusan pribadi.

Beberapa pegawai juga menyebutkan menurunnya kinerja disebabkan adanya beban kerja yang tinggi dan minimnya penghargaan yang diberikan atas kinerja yang dicapai oleh para pegawai. Tingkat disiplin kerja pegawai dan motivasi pegawai akan sangat mempengaruhi Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai dinas Perdagangan Kota Semarang adalah lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung produktivitas kerja, yaitu ruang kerja yang saling terbuka dan berdempetan sehingga pegawai merasa sempit. kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah instansi pemerintahan. Instansi tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan pegawai

dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap pegawai tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana kedua variabel tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Aisyah, 2012 (dalam Jurnal kebijakan publik 02/2012, Volume 1). Hasil penelitian terdahulu lainnya dari sebuah studi yang dilakukan oleh Sugeng Sutrisno, 2013 (dalam Jurnal Administrasi, 2013, Volume 13), menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Mailiana, 2016 (dalam jurnal ekonomi manajemen, 2016, volume 10), menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan efek yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Mengacu pada deskripsi situasi dan kondisi di Dinas Perdagangan Kota Semarang dimana kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin dan rendahnya motivasi. Masih kurang optimalnya kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KOTA SEMARANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Agar suatu penelitian yang dilakukan lebih terfokus, lebih terarah dan tidak kabur sesuai dengan tujuan penelitian, maka perlu dirumuskan masalah-masalah yang diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, untuk memberikan arahan dalam penelitian ini, maka ditentukan beberapa permasalahan yaitu :

1. Bagaimana kinerja, motivasi dan disiplin kerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan kota Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang ?
5. Bagaimana hubungan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan sesuatu yang diharapkan setelah kegiatan selesai dilaksanakan. Tujuan perlu ditentukan agar kegiatan yang dilakukan menjadi terarah dan terlaksanan secara efektif dan efisien. Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah :

1. untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja pegawai (Y), motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) pegawai Dinas Perdagangan kota Semarang
2. untuk mendeskripsikan dan menganalisis korelasi variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perdagangan kota Semarang
3. untuk mendeskripsikan dan menganalisis korelasi variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perdagangan kota Semarang
4. untuk mendeskripsikan dan menganalisis korelasi variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perdagangan Kota Semarang
5. untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara bersama-sama korelasi variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perdagangan Kota Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam mengembangkan teori-teori ilmu pada Ilmu Sosial dan politik secara umum dan berguna bagi pengembangan serta penalaran pada bidang manajemen publik terkhusus dalam pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja di Dinas Perdagangan kota Semarang

2. Manfaat praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu wadah dalam penerapan ilmu pengetahuan yang sudah didapat oleh penulis selama mengenyam pendidikan di bangku kuliah.

b. Bagi Universitas

Menambah literatur dan informasi sebagai bahan rujukan bagi penelitian yang selanjutnya berkaitan dengan dalam pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Dinas Perdagangan kota Semarang.

c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah setempat mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Dinas Perdagangan kota Semarang.

1.5 Landasan Teori

1.5.1 Administrasi Publik

Secara global administrasi publik adalah suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, pengarahan kecakapan, dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang. Menurut Chandel dan Plano administrasi publik adalah proses dimana sumber daya dan personal publik diorganisir dan diorganisasikan dan diformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Hadari (1994:303) administrasi publik adalah upaya administrasi yang dilaksanakan dalam kegiatan

pembangunan yang bersandar pada nilai-nilai untuk kepentingan kesejahteraan rakyat dan bersifat non profit. Dimock mengartikan administrasi publik sebagai kegiatan pemerintah di dalam melaksanakan kekuatan politiknya.

Nicholas Hendry, 1998 (Harbani Pasolong, 2008;8) menyatakan bahwa administrasi publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, juga mendorong kebijakan publik agar lebih responif terhadap kebutuhan sosial. Berbeda lagi dengan David H. Roselbloom (Harbani Pasolong 2008. 27) bahwa administrasi publik adalah pemanfaatan teori-teori dan proses –proses manajemen, politik dan hukum untuk memenuhi keinginan pemerintah di bidang legislatif, eksekutif dan yudikatif dalam rangka fungsi-fungsi pengaturan dan pelayanan terhadap masyarakat secara keseluruhan maupun sebagian.

Hal-hal yang berkaitan dengan publik yang meliputi kebijakan publik, manajemen publik, administrasi pembangunan, tujuan negara dan etika yang mengatur penyelenggara negara. Administrasi publik merupakan ilmu yang mempelajari tentang bagaimana pengelolaan suatu negara. Jika manajemen mengkaji pengelolaan organisasi swasta maka administrasi publik mengkaji tentang organisasi publik/pemerintah seperti departemen-departemen maupun dinas-dinas.

Stillam (1992:3) menyatakan administrasi publik mencakup bagian eksekutif dari suatu pemerintahan(walaupun tetap berhubungan dengan legislative dan yudikatif dalam kenyataannya), merupakan formulasi dan implementasi dari kebijakan publik, meliputi atau berhubungan dengan berbagai(bertentangan)

perilaku, permasalahan dan kerjasama demi kemaslahatan manusia(masyarakat), berbeda bidang dengan swasta dan produknya berupa pelayanan barang dan jasa. Lieng Gie berpendapat administrasi publik adalah segenap proses penyelenggaraan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah untuk mencapai tujuan kenegaraan. Tujuan kenegaraan umumnya pemberian pelayanan terhadap kepentingan seluruh rakyat, misalnya keamanan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain. Jadi administrasi publik adalah disiplin ilmu yang mempelajari tentang hubungan pemerintah dengan masyarakat dalam memenuhi keinginan pemerintah melalui proses manajemen, politik dan hukum untuk mewujudkan keinginan serta mencapai kepuasan masyarakat.

Ciri-ciri administrasi publik adalah sebagai berikut :

1. Pelayanan yang diberikan lebih urgen

Menyangkut kepentingan semua lapisan masyarakat;

2. Bersifat monopoli/sei monopoli

Bentuk pelayanan tidak dapat dibagi kepada organisasi lain;

3. Pelayanan berdasarkan undang-undang dan peraturan

Adanya legalitas, perubahan dan perluasan pelayanan umumnya sulit dilakukan;

4. Tidak dikendalikan oleh harga pasar

Permintaan pelayanan oleh masyarakat tidak memperhitungkan laba/rugi melainkan rasa pengabdian kepada publik;

5. Usaha yang dilakukan oleh administrasi publik sangat tergantung pada penilaian rakyat banyak. Pelayanan adil, tidak memihak, profesional dan bersih dari KKN.

Gray menjelaskan menjelaskan peran administrasi publik dalam masyarakat sebagai berikut : (1) administrasi publik berperan menjamin pemerataan distribusi pendapatan nasional kepada kelompok masyarakat miskin secara berkeadilan, (2) administrasi publik melindungi hak-hak masyarakat atas pemilikan kekayaan, serta menjamin kebebasan bagi masyarakat untuk melaksanakan tanggung jawab atas diri mereka sendiri dalam bidang kesehatan, pendidikan, pelayanan bagi kelompok masyarakat lanjut usia, (3) administrasi publik berperan melestarikan nilai-nilai tradisi masyarakat yang sangat bervariasi itu dari generasi ke generasi berikutnya, serta memberikan jaminan dan dukungan sumber-sumber sehingga nilai-nilai tersebut mampu tumbuh dan berkembang sesuai tuntutan perubahan zaman, serta dapat terus hidup bersama secara damai, serasi dan selaras dengan budaya lain di lingkungannya.

Jadi yang dimaksud dengan administrasi publik adalah proses yang bersangkutan dengan penyelenggaraan dan urusan-urusan pemerintahan yang berorientasi kepada kesejahteraan masyarakat. Dengan kata lain administrasi publik adalah hubungan pemerintah dengan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dan mewujudkan keinginan masyarakat. Setiap kegiatan dalam administrasi publik diupayakan untuk tercapainya tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien yang tentunya melibatkan seluruh ruang lingkup administrasi publik.

1.5.2 Pergeseran Paradigma Administrasi Publik

1. Old Public Administration (OPA)

The Old Public Administration pertama kali dikemukakan oleh seorang Presiden AS dan juga merupakan Guru Besar Ilmu politik, Woodrow Wilson. Beliau menyatakan bidang administrasi itu sama dengan bidang bisnis. Maka dari itu munculah konsep ini, konsep *Old Public Administration* ini memiliki tujuan melaksanakan kebijakan dan memberikan pelayanan, dimana dalam pelaksanaannya ini dilakukan dengan netral, profesional, dan lurus mengarah kepada tujuan yang telah ditetapkan. Adapun ciri-ciri dari OPA, yaitu :

1. Pelayanan publik berdasarkan/berlandaskan modal yang baik;
2. Hubungan paternalistik yang baik antara yang memerintah dengan anak buah;
3. Apakah yang memerintah memberi teladan pada rakyat;
4. Penekanan loyalitas bawahan membantu penguasa;
5. Pembatasan campur tangan pemerintah dalam urusan lokal dan pribadi;
6. Mengutamakan prosedur birokrasi formal dalam manajemen dan pelayanan publik;
7. Dikotomi antara politik dengan administrasi;
8. Pentingnya efisiensi dalam organisasi publik.

2. New Public Management (NPM)

Paradigma *New Public Management* menjadi begitu populer ketika prinsip *Good Governance* diimplementasikan. Paradigma NPM melihat bahwa paradigma manajemen terdahulu kurang efektif dalam memecahkan masalah dalam

memberikan pelayanan publik. Konsep NPM memiliki keterkaitan dengan permasalahan manajemen kinerja sektor publik karena pengukuran kinerja menjadi salah satu prinsip NPM yang utama. Paradigma NPM pada dasarnya berprinsip bahwa menjalankan administrasi negara layaknya sebagaimana menggerakkan sektor bisnis, yang berbasis pada ideologi liberalisme.:

Dengan tujuan agar birokrasi model lama yang lamban, kaku dan banyak masalah, siap menjawab tantangan zaman yang masalahnya semakin berkembang dan kompleks. Karena model birokrasi yang hirarkis-formalistis menjadi tidak lagi relevan untuk menjawab permasalahan publik di era global. Seiring dengan menghasilkan sebuah konsep yang secara garis besar serupa dengan NPM. Adapun ciri-ciri dari NPM, yaitu :

1. Menggunakan sektor privat dan pendekatan bisnis dalam sektor publik;
 2. Penerapan prinsip good governance;
 3. Kegiatan yang tidak bisa dilakukan secara efektif dan efisien oleh pemerintah;
 4. Dalam sistem manajemen dilakukan sistem pelayanan sipil, manajer boleh menegosiasikan kontrak dengan para pekerja;
 5. Fokus sistem anggaran pada kinerja dan hasil;
 6. Manajemen berorientasi pada hasil;
 7. Menggagas konsep *citizen charter*;
 8. Mengenalkan konsep *reinventing government*;
 9. Menciptakan pemerintah yang *work better*.
3. New Public Service (NPS)

Paradigma ini dikemukakan oleh J.V Denhardt & R.B. Denhart (2003), keduanya menyarankan untuk meninggalkan prinsip administrasi klasik atau NPM. Teori NPS memandang bahwa birokrasi adalah alat rakyat dan harus tunduk kepada apapun suara rakyat, sepanjang suara itu rasional dan legitimate secara normative dan konstitusional. Seorang pimpinan dalam birokrasi bukanlah semata – mata makhluk ekonomi. Untuk meningkatkan pelayanan publik yang demokratis, konsep *New Public Service* menjanjikan perubahan nyata kepada kondisi birokrasi pemerintahan sebelumnya. Alternatif yang ditawarkan konsep ini adalah pemerintah harus mendengar suara publik dalam pengelolaan tata pemerintahan. Meskipun tidak mudah bagi pemerintah untuk menjalankan ini, setelah sekian lama bersikap sewenang-wenang terhadap publik. Ciri-ciri dari *New Public Service* adalah sebagai berikut :

1. Administrasi publik lebih banyak mendengar daripada berkata dan lebih banyak melayani daripada mengarahkan;
2. Kerja sama melalui jaringan kerja;
3. Akuntabilitas dan transparansi mengiringi respontibilitas dalam pelayanan publik;
4. Keterlibatan warga negara dalam kebijakan publik;
5. Pola pikir bahwa pelayanan kepada masyarakat adalah hal yang wajib bagi pemerintah.

Pada penelitian **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KOTA SEMARANG**, dasar ilmu yang diterapkan masuk ke dalam paradigma *New Public*

Management Hal ini berdasarkan ciri-ciri dari *New Public Management* administrasi publik yaitu administrasi publik merupakan management yang berorientasi kepada kinerja, menciptakan pemerintah yang good governance, serta menciptakan pemerintah yang good better. Hal tersebut agar supaya dalam menjalankan tugas pemerintah apa yang dikerjakan dapat sesuai dengan yang diinginkan guna menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

1.5.3 Manajemen Publik

Secara etimologi management (di Indonesia diterjemahkan sebagai manajemen) berasal dari kata manus (tangan) dan agree (melakukan) yang telah digabung menjadi manage (bahasa Inggris) yang berarti mengurus atau managiere (bahasa Latin) yang berarti melatih (Inu Kencana, 2006; 48). Manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Manajemen digunakan di semua organisasi dalam rangka mencapai tujuannya, baik organisasi profit (perusahaan / organisasi bisnis) maupun organisasi non-profit (pemerintahan, lembaga sosial, organisasi kemasyarakatan) di semua sektor seperti perbankan, manufaktur, pertambangan, perdagangan, kesehatan, pariwisata, dan lain sebagainya yang ukurannya kecil, menengah maupun besar. Oleh karena sifatnya yang sangat universal, maka banyak orang merasa perlu mempelajari manajemen.

Definisi manajemen menurut Stoner dan Wankel (dalam Hani Handoko : 2011) mengatakan bahwa manajemen secara harfiah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan

organisasi yang telah ditetapkan. Langkah awal yang dilakukan untuk manajemen adalah melakukan perencanaan mengenai hal apa yang akan dilakukan. Setelah merencanakan setiap kegiatan yang akan dilakukan selanjutnya harus dibentuk pengorganisasian yang berfungsi sebagai pembagian tugas-tugas untuk melaksanakan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Lalu dibentuk kepemimpinan dan pengendalian untuk mengontrol pelaksanaan dari rencana yang telah dirancang di awal. Sharitz dan Russel berpendapat bahwa manajemen adalah berkenaan dengan orang yang bertanggungjawab menjalankan suatu organisasi, dan proses menjalankan organisasi itu sendiri yaitu pemanfaatan sumber daya seperti orang dan mesin untuk mencapai tujuan organisasi. .

Ricky W. Griffin (dalam Hani handoko : 2011) mengatakan bahwa manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. *Efektif* berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara *efisien* berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Selain itu **George R. Terry**, mengatakan bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. Dari beberapa pengertian di atas, dapat kita simpulkan bahwa manajemen adalah seni dalam mengatur sistem baik orang dan perangkat lain agar dapat berjalan dan bekerja sesuai dengan ketentuan dan tujuan entitas yang terdiri dari berbagai aktivitas.

J Steven Ott, Albert C Hyde, dan Jay M Shafritzs, dalam bukunya berjudul *“Public Management : Essential Readings”*, menyatakan bahwa Manajemen Publik memfokuskan sebagai sebuah profesi, dan memfokuskan pada manajer publik sebagai praktisi dari profesi tersebut. Menurut mereka, Manajemen Publik lebih mencurahkan perhatian pada operasi-operasi atau pelaksanaan internal organisasi pemerintah atau organisasi non-profit ketimbang pada hubungan dan interaksinya dengan lembaga legislatif, lembaga peradilan, atau organisasi sektor publik lainnya.

Samuel E Overman (dari University of Colorado at Denver) dalam Keban [6], mengemukakan bahwa Manajemen Publik adalah suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti planning, organizing, dan controlling di satu sisi, dengan sumberdaya manusia (SDM), keuangan, fisik, informasi dan politik di sisi lain.

Dari pengertian di atas diambil kesimpulan bahwa manajemen publik adalah suatu cara untuk mengimplementasikan suatu kebijakan dengan menggunakan prinsip manajemen yang ada pada sektor publik untuk diterapkan dalam proses penyelenggaraan pelayanan pemerintah.

1.5.4 Organisasi Publik

Banyak pakar yang telah mendefinisikan organisasi, berikut ini beberapa pakar yang memberikan pendefinisian tersebut, yaitu :

Menurut Herbert A. Simon (dalam Syafiie, 2006) organisasi adalah sebagai pola komunikasi yang lengkap dan hubungan lain di dalam suatu kelompok orang-orang.

Menurut D. Millet (dalam Syafiie, 2006) organisasi adalah sebagai kerangka struktur dimana pekerjaan dari beberapa orang diselenggarakan untuk mewujudkan suatu tujuan bersama.

Menurut Dr. Sondang P. Siagian (dalam Sahya Anggra: 2012) organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan yang di dalamnya terdapat seorang/beberapa orang yang disebut bawahan.

Scott (dalam Thoha, 2008) memaknai organisasi sebagai kesatuan rasional dalam upaya untuk mengejar tujuan, sebagai koalisi pendukung yang kuat di mana organisasi merupakan instrumen untuk mengejar kepentingan masing-masing, sebagai suatu sistem terbuka di mana kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung input dari lingkungan, sebagai alat dominasi.

Organisasi pada dasarnya seperti sebuah organisme yang memiliki siklus hidup. Organisasi dalam siklus hidupnya mengalami masa-masa layaknya manusia seperti lahir, tumbuh, dewasa, tua dan mati. Namun agak berbeda sedikit dengan manusia, organisasi dapat senantiasa diperbaharui . ketika siklusnya mulai menurun, organisasi harus segera berbenah dan menyesuaikan dengan lingkungannya agar dapat sejalan dengan perkembangan zaman (Hicks & Gullet, 1996 : 646)

Publik berasal dari bahasa latin “public” yang berarti “of people” berkenaan dengan masyarakat. Mengenai pengertian publik , Inu Kencana Syafiie memberikan pengertian sebagai sejumlah manusia yang memiliki kebersamaan berfikir, perasaan, harapan, sikap dan tindakan yang benar dan baik berdasarkan nilai-nilai

norma yang mereka miliki. Itulah sebabnya Inu Kencana Syafii mengatakan bahwa publik tidak langsung diartikan sebagai penduduk, masyarakat, warga negara ataupun rakyat, karena kata-kata tersebut berbeda.

Organisasi publik sering dilihat pada bentuk organisasi pemerintah yang dikenal sebagai birokrasi pemerintah (organisasi pemerintah). menurut Ndraha (2005: 18) organisasi publik adalah organisasi yang didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan jasa publik dan layanan civil. Organisasi publik adalah organisasi yang terbesar yang mewadahi seluruh lapisan masyarakat dengan ruang lingkup negara dan mempunyai kewenangan yang absah (terlegitimasi) di bidang politik, administrasi pemerintahan, dan hukum secara terlembaga sehingga mempunyai kewajiban melindungi warga negaranya dan melayani keperluannya, sebaliknya berhak pula memungut pajak untuk pendanaan, serta menjatuhkan hukuman sebagai sanksi penegakan peraturan.

Organisasi publik bertujuan untuk melayani kebutuhan masyarakat demi kesejahteraan sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi sebagai pijakan dalam operasionalnya. Organisasi publik berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat tidak pada profit/laba/untung. Pendirian organisasi publik merupakan upaya untuk mempertegas hak dan kewajiban setiap warga negara dan penduduk serta terwujudnya tanggung jawab negara dan korporasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik, diperlukan norma hukum yang memberi pengaturan secara jelas. Pendirian organisasi publik bertujuan secara optimal bagi peningkatan :

1. kesejahteraan rakyat, karena pada hakekatnya pelayanan publik merupakan infrastruktur bagi setiap warga negara untuk mencapai suatu kesejahteraan;

2. budaya dan kualitas aparat pemerintah untuk menjadi abdi bagi negara dan masyarakatnya, bukan sebagai penguasa terhadap negara dan masyarakatnya;
3. kualitas pelayanan umum atau publik di berbagai bidang pemerintahan umum dan pembangunan terutama pada unit-unit kerja pemerintah pusat dan daerah, sehingga masyarakat diharapkan akan mendapatkan perilaku pelayanan yang lebih cepat, tepat, murah dan memuaskan. Selain itu, era reformasi menuntut pelayanan umum harus transparansi dan tidak diskriminatif dengan menerapkan prinsip-prinsip akuntabilitas dan pertimbangan efisiensi.

Kegiatan organisasi publik mencakup antara lain mengalihkan fungsi-fungsi pelayanan publik tertentu dari instansi pemerintah kepada badan swasta/LSM. Berikut ini diidentifikasi secara garis besar kegiatan organisasi publik sebagai berikut :

- a. menyusun standar pelayanan publik cepat, tepat, murah, memuaskan, transparan dan tidak diskriminatif
- b. mengembangkan konsep indeks tingkat kepuasan masyarakat sebagai tolak ukur terhadap optimalisasi pelayanan umum oleh penyelenggara negara kepada masyarakat
- c. melakukan upaya deregulasi dan debirokratisasi khususnya kebijakan-kebijakan di bidang ekonomi untuk menghilangkan seluruh hambatan yang menghambat mekanisme pasar.

Pendirian organisasi publik merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik (Good Governance) serta untuk memberi perlindungan bagi setiap warga negara dan penduduk dari penyalahgunaan wewenang di dalam menyelenggarakan pelayanan publik, dilandasi dengan pengaturan hukum yang melindunginya.

1.5.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 3
Penelitian Terdahulu

1	2	3	4
Jurnal	Judul	Penulis	Hasil temuan
Jurnal administrasi Volume 21 Tahun 2005	pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan dinas kependudukan dan cacatan sipil gresik)	Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto, Gunawan Eko N	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan dinas kependudukan dan cacatan sipil Gresik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei yang bersifat penjelasan (explanatory research). Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 89 karyawan. Dari hasil analisis statististik bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karayawan, variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel

			kinerja karyawan, serta variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
Jurnal manajemen Volume 1 Tahaun 2015	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana	Widi Purnama Sari	Penelitian dilakukan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 68 orang. Selain kuesioner data juga dikumpulkan melalui wawancara singkat. Penelitian dilakukan dengan menggunakan alat analisis data yaitu SPSS versi 16. Teknik sampling yang dipakai adalah metode Stratified Random Sampling dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor ,uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja

			berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
Jurnal bisnis strategi Volume 18 Tahun 2009	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Bmt Bintoro Madani Di Kabupaten Demak)	Fadilla Maya Sari	Masalah yang ada dalam penelitian ini adalah kurangnya motivasi karyawan di BMT Bintoro Madani sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka. Penelitian ini menyelidiki pengaruh dari kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan kepemimpinan transformasional dan transaksional secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

<p>Jurnal administrasi Volume 13 Tahun 2013</p>	<p>Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah</p>	<p>Sugeng Sutrisno</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Sosial, Provinsi Jawa Tengah. Pengumpulan data dengan menggunakan skala Linkert. Tehnik analisis menggunakan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas) untuk menguji kualitas dan konsistensi alat ukur, uji model/uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas) untuk memenuhi syarat agar persamaan yang diperoleh model linear regresi berganda dapat diterima. Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah, baik berdasarkan Uji F maupun Uji t. Besarnya pengaruh kedua variabel (koefisien determinasi) adalah 58 persen, sehingga sebesar 42 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.</p>
---	---	----------------------------	--

<p>Jurnal ekonomi manajemen Volume 10 Tahun 2016</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bajarmasin</p>	<p>Mailiana</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk tahu pekerjaan disiplin pasar Biro manajemen staf Banjarmasin, menganalisis efek disiplin pada kinerja karyawan di departemen manajemen pasar banjarmasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) disiplin pasar Biro manajemen staf Banjarmasin baik karena karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketepatan, minimal kesalahan dan dalam accordance dengan standarts organisasi, tujuan organisasi dan harapan leadership. 2) disiplin kerja memberikan efek positif dan signifikan pada kinerja staf Biro manajemen pasar Banjarmasin.</p>
<p>Jurnal kebijakan publik volume 1 tahun 2012</p>	<p>Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro</p>	<p>Siti Nur Aisyah</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja pegawai serta mengetahui pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi</p>

	<p>Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah</p>	<p>Jawa Tengah. Tipe penelitian yang digunakan adalah eksplanatori, responden yang diambil sejumlah 49 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif serta pengujian hipotesis menggunakan Rank Kendall, Koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan hasil kinerja pegawai di Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah kurang baik . Besarnya antara pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) koefisien determinasi sebesar 8,2%, kemudian besarnya pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) koefisien determinasi sebesar 4,97% . Adapun besarnya pengaruh antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) KD = 36,9% dan sisanya 63,1%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut maka</p>
--	--	--

			penulis memberikan saran berupa peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan dan disiplin kerja dalam ketaatan juga pertanggung jawaban pekerjaan
--	--	--	---

1.5.6 Hubungan Motivasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan tersebut (Gitosudarmo, dalam Setot Imam Wahjono, 2010). Hasibuan (2000) mengatakan indikator yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang untuk beraktifitas dan melaksanakan tugas yaitu adanya motif, pengharapan, insentif dan pengaruh lingkungan.

Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam periode waktu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kneith Davis dalam Mangkunegara (2010) yaitu motivasi kerja. Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan pegawai, motivasi,

dukungan yang diterima, keberadaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan pegawai lain.

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kerjanya.

Menurut Henry Simamora (dalam Mangkunegara 2005) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan di atas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Taylor dalam Sentot Imam Wahjono menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau kekuatan untuk bertindak berperilaku dari seseorang yang mempunyai motif dan pengharapan yang didukung dengan adanya insentif untuk memenuhi kebutuhan lingkungan kerja yang dapat mengendalikan kegiatan serta berdampak terhadap kinerja.

Menurut Rahmatullah dalam Sentot Imam Wahjono (2010), kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor dasar, dimana dalam salah satu faktor yaitu

faktor individual menyebutkan 2 hal diantaranya disiplin kerja dan motivasi. Motivasi yang rendah maka akan mengakibatkan berbagai implikasi terutama tidak mampu mewujudkan daya kreasi, inovasi dan konsep-konsep yang baru.

Mangkunegara (2005) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Mathis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung pada kemampuan, motivasi dan dukungan yang diterima. Menurut Munandar dalam Menurut Rahmatullah dalam Sentot Imam Wahjono (2010) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya pegawai yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh para pegawai. dengan adanya motivasi yang tinggi, pegawai diharapkan mempunyai kemauan dan semangat kerja yang tinggi. Kemauan dan semangat kerja yang tinggi akan mempengaruhi dan menunjang tercapainya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi yang tinggi dapat tercipta jika tujuan organisasi dianggap dapat memenuhi kebutuhan pribadi seorang pegawai. Apabila para pegawai tidak mendapatkan motivasi untuk menyumbangkan tenaga untuk organisasinya, maka tujuan dari organisasi tidak akan tercapai. Oleh karena itu, motivasi berhubungan dengan kinerja pegawai dimana pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya itu cenderung memiliki kinerja yang baik.

1.5.7 Hubungan Disiplin (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Rahmatullah dalam Sentot Imam Wahjono (2010), kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor dasar, dimana dalam salah satu faktor yaitu faktor individual menyebutkan 2 hal diantaranya disiplin kerja dan motivasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai kinerja dengan baik pula.

Menurut Mangkuprawira dan Aida (2007) disiplin sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi publik karena semakin disiplin pegawai tersebut maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. Soengeng Prijodarminto (1995) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk dari serangkaian perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Sindu Mulianto (2000) kinerja dipengaruhi disiplin kerja yang tinggi. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Karyawan yang memenuhi sikap dan etika kerja akan memiliki tanggungjawab untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja.

1.5.8 Kinerja

1.5.8.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja, namun kata kinerja memiliki makna yang luas bukan hanya hasil kerja melainkan juga bagaimana proses kerja tersebut berlangsung. Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Mashum (Sembiring, 2014) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic palnning*.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam buku manajemen kinerja pemerintah daerah (Amins, 2012) mendefenisikan kinerja adalah :

“tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik”.

Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaan tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, Robbins (2001). Sedangkan Rivai dan Basri dalam buku manajemen kinerja pemerintah daerah (Amins, 2012) mendefenisikan kinerja pegawai adalah :

“hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Bukan hanya menyatakan sebagai sebagai hasil kinerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Selanjutnya Bernardin dan Russel (Sembiring, 2014) kinerja pegawai adalah catatan tentang hasil-hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Ven dalam Ferry (1980) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yang dicapai dalam unit kerja dalam merealisasikan target yang telah ditetapkan. Instrumen kinerja terkait dengan pencapaian target kinerja kegiatan dari suatu program, akurasi (ketepatan dan kesesuaian) hasil, tingkat pencapaian program, dampak hasil kegiatan terhadap kehidupan masyarakat, kesesuaian realisasi anggaran dengan anggaran, pencapaian efisiensi operasional, perilaku pegawai.

Ratundo dan Sackett (Sahya Anggara, 2002) mendefinisikan kinerja pegawai merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Ada tiga komponen besar dari kinerja, yaitu kinerja tugas, kinerja keanggotaan, dan kinerja kontra produktif.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah, kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pengertian kinerja tidak hanya menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Sinambela mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2012).

Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian dan tingkat keberhasilan serta hasil dari usaha seseorang yang dapat dilihat berdasarkan kualitas, juantitas, penggunaan waktu dalam bekerja serta kerjasama.

1.5.8.2 Aspek-Aspek Penilaian Kinerja Pegawai

Hasibuan (Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja pegawai mencakup sebagai berikut :

1. Kesetiaan
2. Hasil kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian

9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggungjawab

Sedangkan Husein Umar (Mangkunegara, 2009), membagi aspek-aspek kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Mutu pekerjaan
2. Kejujuran
3. Inisiatif
4. Kehadiran
5. Sikap
6. Kerjasama
7. Keandalan
8. Pengetahuan tentang pekerjaan
9. Tanggungjawab
10. Pemanfaatan waktu kerja

Keban (2008) menyatakan ada 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur kinerja, yaitu :

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Kerjasama antar pegawai

Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah ada enam kriteria kinerja pegawai yang dapat di nilai, yaitu :

- 1) Kualitas, menyangkut kesesuaian hasil pekerjaan dengan apa yang diinginkan.
- 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit, atau jumlah lingkaran aktivitas.
- 3) Ketepatan waktu, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Efektifitas biaya, menyangkut penggunaan sumber daya organisasi seperti sumber daya manusia, uang, peralatan dan teknologi secara maksimal.
- 5) Kebutuhan supervisi, menyangkut perlunya bantuan atau intervensi supervisi dalam pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai.
- 6) Dampak interpersonal, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama teman kerja maupun bawahan.

Menurut Surya Dharma dalam bukunya yang berjudul Manajemen Kinerja, kriteria bagi penilaian kinerja harus berimbang di antara :

- a. pencapaian dalam hubungannya dengan berbagai sasaran;
- b. perilaku dalam pekerjaan sejauh mempengaruhi peningkatan kinerja;
- c. efektifitas sehari-hari. (Dharma, 2009:130)

1.5.8.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal, faktor lingkungan eksternal dan faktor

internal pegawai (Wirawan, 2009). Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan tersebut adalah pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Dapat diasumsikan, bahwa semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Begitu sebaliknya, semakin rendah faktor-faktor tersebut maka kinerja juga akan semakin rendah (Wirawan, 2009).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. faktor-faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, serta teman sekerja. Semakin baik faktor-faktor internal organisasi tersebut, maka kinerja pegawai juga semakin baik. (Wirawan, 2009)

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Kneith Davis dalam Anwar Mangkunegara (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Faktor kemampuan (*ability*), kemampuan kerja untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.
- b. Faktor motivasi (*motivation*), motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Mitchell, kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, tentu kinerjanya rendah. (Sinambela, 2012)

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:235) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah :

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan/disiplin
5. Kejujuran
6. Kerjasama

Sulistiyani dan Rosidah menyatakan bahwa analisis pada kinerja pegawai akan lebih menekankan pada dua faktor utama, yaitu :

1. Keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut.
2. Kemampuan pegawai untuk bekerja.

Kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. (Wibowo, 2010)

Menurut Robbins kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangat penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas Pelayanan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawab termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor yang penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut defenisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya Tahan/Kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8. Kuantitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi agar dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang diinginkan bersama.

1.5.9 Motivasi

1.5.9.1 Pengertian Motivasi

Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)”. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha

individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Mc. Donald (Sentot Imam Wahjono: 2010) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah perubahan energi yang ada dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya rasa (feeling) dan didahului dengan respon adanya sebuah tujuan. Berbeda dengan Azwar (Sentot Imam Wahjono: 2010) yang mengartikan motivasi merupakan sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok masyarakat yang ingin bekerjasama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2007: 95). Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

H. Hadari Nawawi (Sentot Imam Wahjono: 2010) mendefinisikan motivasi seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Sedangkan Henry Simamora (Sentot Imam Wahjono: 2010) mengatakan bahwa motivasi adalah Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

Stoner (1996) mengatakan bahwa terdapat empat asumsi dasar dari motivasi, yaitu :

1. Motivasi adalah hal-hal baik, seseorang menjadi termotivasi karena dipuji atau sebaliknya bekerja dengan penuh motivasi dan karenanya seseorang dipuji.
2. Motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, faktor yang lain adalah kemampuan, sumber daya, kondisi tempat kerja, kepemimpinan, dan lain-lain.
3. Motivasi adalah alat yang dapat dipakai manajemen untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organisasi.
4. Motivasi bisa habis dan perlu ditambah suatu waktu, seperti pada beberapa faktor psikologis yang lain yang bersifat siklikal, maka pada saat berada pada titik terendah motivasi perlu ditambah.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya berupa motif dan pengharapan serta dari luar dirinya sendiri berupa intensif dan lingkungan pekerjaan.

1.5.9.2 Teori Motivasi

Teori motivasi dibagi menjadi dua kategori, yaitu teori kepuasan dan teori proses. Teori kepuasan memasukan perhatian pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan menghentikan perilaku, mereka mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang

memotivasi orang. Teori proses menerangkan dan menganalisa bagaimana perilaku di dorong, diarahkan dan diproses. (Sulistiyani dan Rosidah, 2009)

Pembahasan motivasi kerja dapat dipahami dari beberapa teori, diantaranya adalah teori kebutuhan, teori harapan, dan teori keadilan. (Sentot Imam Wahjono: 2010)

1. Teori Kebutuhan

Motivasi juga dapat dipahami dari teori kebutuhan dasar manusia. Menurut teori ini manusia mempunyai beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisik, keamanan, perasaan memiliki, penghargaan dari orang lain, dan aktualisasi diri. Jika kebutuhan tersebut dipenuhi dapat meingkatkan motivasi kerja. (Sentot Imam Wahjono: 2010)

Teori-teori yang membahas motivasi ditinjau dari kebutuhan diantaranya adalah teori A.H. Maslow, Teori ERG Aldefer, Teori Frederich Herzberg dan Teori David Mc Cleland. (Sentot Imam Wahjono: 2010)

a) Teori Maslow (Teori Hirearki Kebutuhan)

Dalam teori hierarki kebutuhan, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dimasukkan ke dalam lima kategori yang sudah disusun menurut prioritas yakni, kebutuhan-kebutuhan tertentu yang lebih tinggi diaktifkan ketika kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah sudah terpenuhi atau sebagian besar telah terpenuhi.

Hasibuan mengemukakan bahwa dasar teori hirearki kebutuhan adalah sebagai berikut :

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang atau hierarki.

Maslow (dalam Sentot Imam Wahjono: 2010) menghipotesakan bahwa di dalam diri manusia terdapat lima kebutuhan yang berhierarki. Mulai dari kebutuhan tingkat dasar yang berupa fisiologis yang bersifat pemuasan ragawi, kebutuhan akan keamanan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, sampai kebutuhan tertinggi yang dimiliki manusia yaitu kebutuhan dan aktualisasi diri. Hanya akan timbul kebutuhan yang di atasnya manakala kebutuhan dibawahnya telah terpuaskan, begitu seterusnya sampai hirearki tertinggi yaitu aktualisasi diri.

Teori kebutuhan Maslow dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1**Jenjang Kebutuhan Maslow****Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Pemenuhan Diri**

Teoritis : penggunaan potensi diri, pertumbuhan dan pengembangan diri
 Terapan : menyelesaikan penugasan yang bersifat menantang, melakukan pekerjaan kreatif, pengembangan keterampilan

Kebutuhan Harga Diri

Teoritis : status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan, reputasi, apresiasi, kehormatan diri dan penghargaan
 Terapan : kekuasaan, ego, promosi, hadiah, status symbol, pengakuan, jabatan,

Kebutuhan Sosial

Teoritis : cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan, asosiasi
 Terapan : kelompok kerja formal dan informal, kegiatan yang disponsori organisasi, acara-acara peringatan

Kebutuhan keamanan dan Rasa Aman

Teoritis : perlindungan dan stabilitas
 Terapan : pengembangan pegawai, kondisi kerja yang aman, rencana senioritas serikat kerja, tabungan, uang pesangon, jaminan pensiun, asuransi, sistem penanganan keluhan

Kebutuhan Sosial

Teoritis : cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan, asosiasi
 Terapan : kelompok kerja formal dan informal, kegiatan yang disponsori organisasi, acara-acara peringatan

Kebutuhan fisiologis atau fisik merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Kebutuhan keamanan dan rasa aman merupakan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Mengarah pada dua bentuk kebutuhan yakni, kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat pekerjaan dan kebutuhan akan

kemanan harta di tempat pekerjaan. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok kerja dan masyarakat lingkungannya. Kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Sedangkan kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

b) Teori ERG Aldefefer (teori *Existence, Relatedness, dan Growth*)

Clayton P. Alderfer merevisi hirarki kebutuhan Maslow dengan melakukan riset empiris. Hasilnya, hirarki kebutuhan Maslow tersebut diringkas menjadi tiga kebutuhan inti manusia yaitu kebutuhan *existence* atau kebutuhan eksistensi yang mencakup kebutuhan fisik dan keamanan Maslow. *Relatedness* atau kebutuhan keterkaitan menunjukkan kebutuhan untuk memelihara hubungan antarpribadi yang relatif sama dengan kebutuhan sosial Maslow. *Growth* atau kebutuhan pertumbuhan mencirikan kebutuhan manusia untuk berkembang yang relatif sama dengan kebutuhan untuk prestasi, mendapat penghargaan dan aktualisasi diri. Teori ERG tidak harus berhierarki, artinya kebutuhan untuk memelihara hubungan antarpribadi yang baik tidak harus menunggu kebutuhan fisik dan rasa aman terpenuhi, sama halnya dengan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri tidak harus menunggu kebutuhan bersosialisasi terpenuhi.

c) Teori Frederich Herzberg (teori dua faktor)

Teori Herzberg (Sentot Imam Wahjono, 2010) juga sering disebut teori motivasi-higieni. Kebutuhan motivator berkaitan dengan kesempatan untuk maju, promosi jabatan, pengakuan, tanggungjawab, dan pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi kepuasan kinerja. Sedang Higieni faktor adalah hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yang terdiri dari supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan interpersonal, dan kebijakan perusahaan.

Lima faktor yang oleh Herzberg disebut sebagai motivator-motivator yang mendatangkan kepuasan dalam pekerjaan adalah keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan pengembangan. Berkenaan dengan hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan-kebutuhan fisiologis sama dengan faktor-faktor iklim baik atau higieni dari Herzberg karena lembaga modern menyediakan suatu lingkungan yang cenderung untu memuasi kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah. Suatu kebutuhan yang sudah terpenuhi bukan suatu motivator. Faktor higieni hanya mempengaruhi perilaku pegawai bila faktor-faktor tersebut mencukupi atau tidak mencukupi dan dalam suatu cara yang positif maupun negatif. (Sentot Imam Wahjono, 2010)

d) Teori David Mc Clelland (teori 3 kebutuhan)

Mc Clelland (dalam Sentot Imam Wahjono, 2010) mengemukakan teori yang berfokus pada tiga kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*neeg for power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).

McClelland dalam Sentot Imam Wahjono (2010), menjelaskan 3 motivasi yang menentukan tingkah laku manusia, khususnya yang berhubungan dengan situasi pegawai, yaitu :

- a. *Achievement motivation*, merupakan motif yang mendorong serta menggerakkan seseorang untuk berprestasi dengan selalu menunjukkan peningkatan kearah standar yang sempurna atau lebih baik.
- b. *Affiliation motivation*, motif yang menyebabkan seseorang mempunyai keinginan untuk berada bersama-sama dengan orang lain, mempunyai hubungan yang baik dengan orang lain, atau selalu bergabung dengan kelompok secara bersama-sama.
- c. *Power motivation*, merupakan motif yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku sedemikian rupa sehingga mampu memberi pengaruh kepada orang lain.

Peraih prestasi tinggi lebih menyukai tantangan menyelesaikan masalah dan menerima baik tanggungjawab pribadi untuk sukses atau gagal, tidak mengandalkan kebetulan atau karena pertolongan orang lain. Mereka menghindari tugas-tugas yang mudah atau yang terlalu sukar. Mereka menyukai tugas dengan derajat kesulitan menengah dan mempunyai peluang untuk sukses. Individu dengan nPow tinggi suka menerima tanggungjawab, suka mempengaruhi orang lain, suka suasana kompetitif, suka gengsi, dibanding mencapai kinerja yang efektif. Sementara itu pribadi dengan nAff tinggi lebih menyukai persahabatan, suasana kooperatif, suka hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal-balik yang tinggi.

2. Teori Harapan

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom. Vroom dalam Sentot Imam Wahjono (2010) mendasarkan teorinya pada tiga aspek penting, yaitu :

a. Harapan (expectancy)

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan karena terjadi perilaku. Harapan memiliki nilai dari nol yang menunjukkan tidak ada kemungkinan bahwa suatu hasil akan muncul sesudah perilaku atau tindakan tertentu, sampai angka positif satu yang menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan mengikuti suatu tindakan atau perilaku, harapan dinyatakan dalam probabilitas.

b. Nilai (Value)

Nilai atau valensi adalah akibat dari perilaku tertentu, mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu. Nilai ditentukan oleh individu dan tidak merupakan kualitas objektif dari akibat itu sendiri. Mempunyai valensi positif apabila dipilih dan lebih disenangi dan mempunyai valensi negatif jika tidak dipilih. Valensi nol apabila orang acuh tak acuh untuk mendapatkannya.

c. Pertautan (instrumentality)

Pertautan adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua. Pertautan dapat memiliki nilai berkisar antara minus satu yang menunjukkan persepsi bahwa tercapainya tingkat kedua adalah pasti tanpa hasil tingkat pertama dan

tidak mungkin timbul dengan tercapainya hasil tingkat pertama. Possitif satu menunjukkan bahwa hasil tingkat pertama perlu dan sudah cukup untuk menimbulkan hasil tingkat kedua.

3. Teori Keadilan

Teori keadilan membantu memahami bagaimana seorang pegawai mencapai kesimpulan bahwa ia diperlakukan adil. Perasaan bahwa ia diperlakukan adil dan tidak adil merupakan pemikiran subyektif tentang apa yang telah ia berikan kepada pegawainya dan apa yang ia peroleh dari pegawainya tersebut. Perasaan subyektif inilah yang akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja. Untuk itu, pimpinan harus mengetahui bahwa bawahan membandingkan imbalan mereka, hukuman, tugas-tugas, serta dimensi lain dari pegawai terhadap pegawai lain. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik atau salah), bukan atas suka atau tidak suka. Pemberian kompensasi harus berdasarkan internal kontigensi, demikian pula dalam pemberian hukuman harus didasarkan pada penilaian yang objektif dan adil. Jika dasar keadilan diterapkan dengan baik oleh atasan, gairah kerja pegawai cenderung meningkat. (Sentot Imam Wahjono, 2010)

1.5.10 Disiplin Kerja

Davis mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu pengawasan terhadap diri sendiri untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pimpinan organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan. Bisa juga diartikan sebagai pengawasan terhadap diri pribadi untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui atau diterima sebagai suatu tanggungjawab (Sastroepoetra, 1988:288 dalam skripsi Endah Nursholiah, 28). Sedangkan Prijodarminto (1994) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan cirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali membebani dirinya bilamana tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut Husin (2000) adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001), disiplin dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (2001) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

J.S Badudu dan Sultan Muhammad Zein (Dalam Sentot Imam Wahjono, 2010), disiplin kerja adalah tata, patuh, teratur, tertib. Disiplin juga berkaitan erat dengan sangsi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Hasibuan

(dalam Barnawi 2012: 112), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan untuk menghilangkan sikap perilaku yang tidak diharapkan serta prestasi yang buruk (Gibson, Ivancevich, Donnely, 1995:188). Disiplin merupakan perwujudan kerja dari sikap seseorang untuk menaati segala ketentuan-ketentuan yang berlaku demi pencapaian tujuan bersama.

Konsep disiplin dapat didekati konsep adanya hukuman, menurut Donnely, hukuman adalah pemberian suatu kejadian (tindakan) yang tidak sesuai dengan harapan agar individu dapat mengurangi kecenderungan tindakan yang tidak diharapkan oleh organisasi (Gibson, Ivancevich, Donnely). Pelanggaran disiplin kerja adalah sikap ucapan, tulisan, atau perbuatan pegawai negeri sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Pelaksanaan ketentuan pasal 29 UU Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian jelas ditetapkan PP Nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kondisi yang tercipta melalui proses serangkaian perilaku yang berasal dari diri sendiri untuk menunjukkan nilai tanggungjawab serta sikap dalam melakukan sesuatu.

Pengukuran yang digunakan untuk menilai disiplin pegawai menurut Soegito, M. W (Manihuruk, 2000) dapat digunakan indikator sebagai berikut :

1. Absensi waktu kerja
2. Perhatian terhadap pekerjaan

3. Sikap menerima dan melaksanakan tugas
4. Ketergantungan terhadap orang yang memberikan tugas
5. Efisiensi waktu dan gerak
6. Sistem metode kerja

Indikator disiplin kerja menurut Sinungan (1995:97):

- a. Absensi yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b. Sikap dan perilaku yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.
- c. Tanggung jawab yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya

Indikator disiplin kerja lainnya yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2005:110) adalah sebagai berikut :

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Dharma, 2003) adalah:

1). Kehadiran pegawai setiap hari kerja

pegawai wajib hadir di kantor sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2) Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh kantor. pegawai diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh pegawai wajib memakai pakaian yg rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan..

4) Ketaatan pegawai terhadap peraturan.

Adakalanya pegawai secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku pegawai menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

Menurut Amriany, dkk dalam Anggreani (2008) menyebutkan bahwa indikator disiplin kerja yaitu :

1. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja hadir untuk memula pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan.

2. Kehadiran

Seseorang yang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir pada tepat waktu

3. Kepatuhan terhadap perintah dan aturan

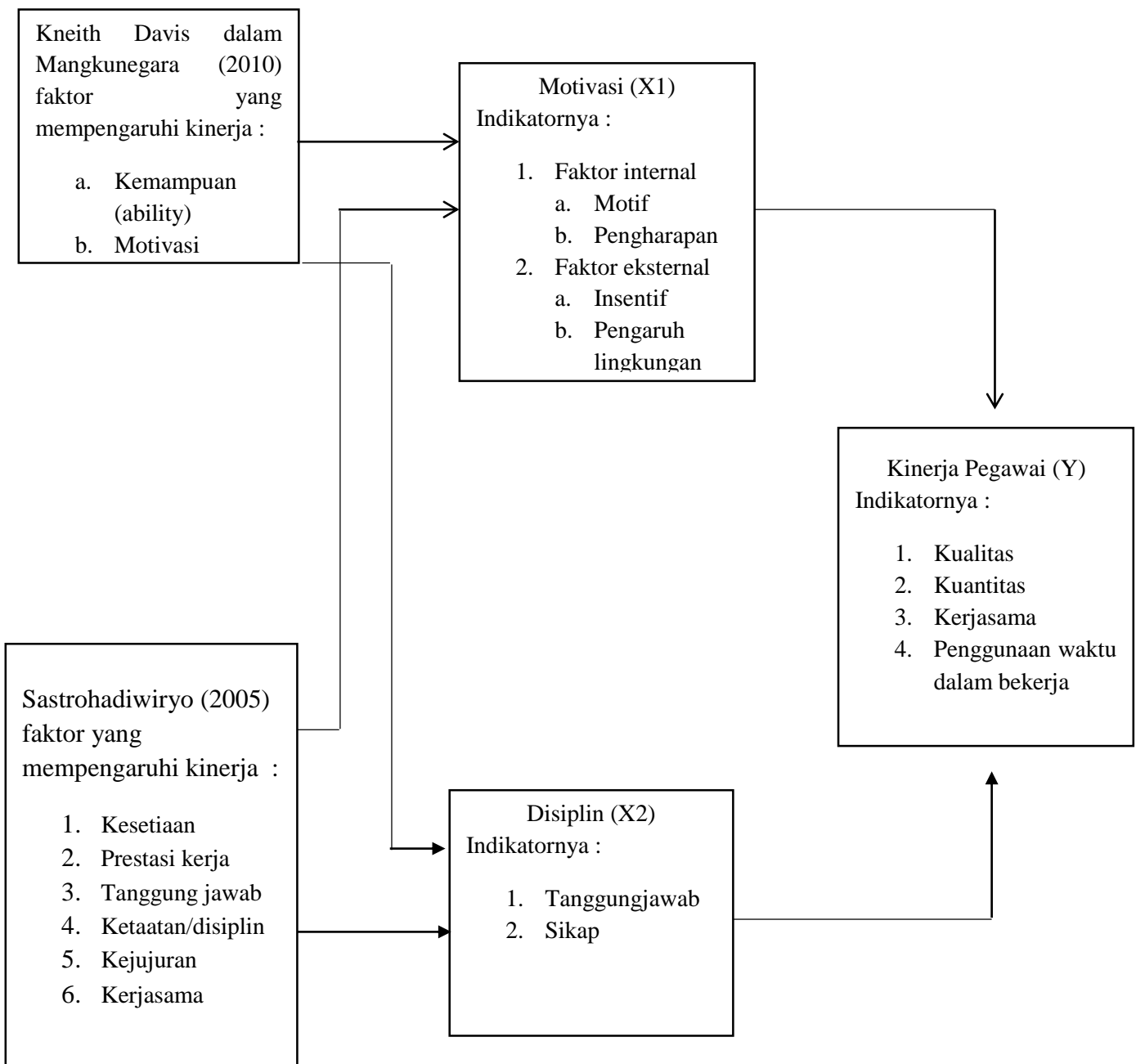
Kepatuhan jika seseorang melakukan apa yang dikatakan. Serangkaian aturan merupakan tuntuan bagi pegawai agar patuh.

1.6 Kerangka Pikir

Dari hal-hal yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran yang digunakan dapat dirumuskan segala berikut :

Gambar 1.2
Bangun Teori
Hubungan Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perdagangan Kota Semarang

Untuk memperjelas alur jalannya penelitian ini maka dibentuk kerangka pikir penelitian untuk mempermudah peneliti melakukan penelitian, sebagai berikut :



1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Dari kesimpulan sementara itu, suatu penelitian akan mengarah pada tujuan penelitian itu sendiri. Jadi hipotesis diperlukan dalam penelitian sebagai pengarah dalam rangka melakukan pembahasan pencarian data, pengumpulan data dan penentuan sampel. Dengan demikian, hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2008: 64). Hipotesis dalam penelitian ini merupakan hal penting karena dapat memberikan arah pada peneliti, sebab dengan hipotesis kita dapat mengukur variabel-variabel sehingga pengujian penelitian dapat dilakukan secara empiris.

1.7.1 Hipotesis Verbal

1. Hipotesis Minor

- a. Terdapat pengaruh positif antara variabel gaya motivasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dimana motivasi secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dimana disiplin secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai

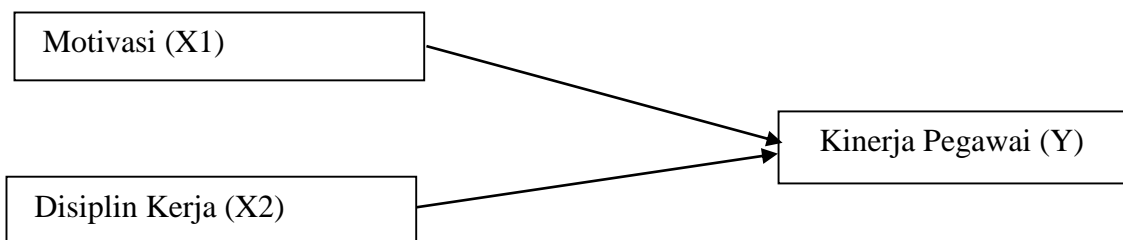
2. Hipotesis Mayor

Terdapat pengaruh yang positif dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai.

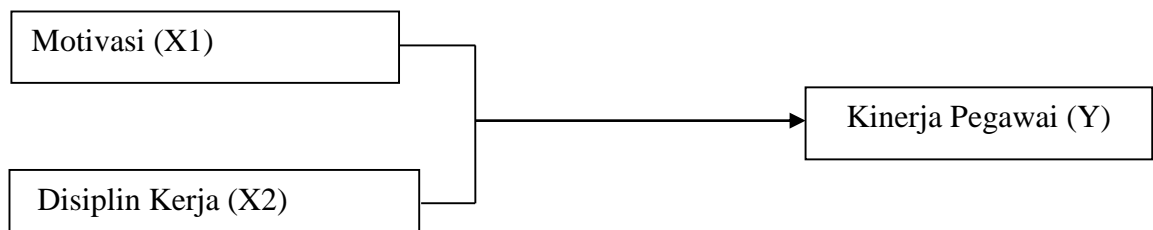
1.7.2 Hipotesis Geometrikal

Model geometrikal adalah hipotesis dalam bentuk geometri, yaitu pengaruh antara variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Hipotesis minor :



Hipotesis mayor:



Ho:

1. Tidak ada korelasi antara motivasi terhadap kinerja.
2. Tidak ada korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja.

3. Tidak ada korelasi secara bersama-sama (motivasi dan disiplin kerja) terhadap kinerja pegawai.

Ha:

1. Ada korelasi antara motivasi terhadap kinerja.
2. Ada korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja.
3. Ada korelasi secara bersama-sama (motivasi dan disiplin kerja) terhadap kinerja pegawai.

1.8 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara menspesifikasikan kegiatan atau memberikan konsep berdasarkan teori-teori yang sesuai dengan yang diajukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian dan tingkat keberhasilan dari usaha seseorang yang dapat dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja serta kerjasama.

2. Motivasi (X1)

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri yaitu berupa motif dan pengharapan serta dari luar dirinya sendiri berupa intensif dan lingkungan pekerjaan.

3. Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja adalah kondisi yang tercipta melalui proses serangkaian perilaku yang berasal dari diri sendiri untuk menunjukkan nilai tanggungjawab serta sikap dalam melakukan sesuatu.

1.9 Definisi Operasional

Definisi operasional berisi tentang instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur atau mengumpulkan data. Dalam hal ini definisi operasional berfungsi sebagai petunjuk pelaksanaan cara mengukur suatu variabel. Penjabaran definisi operasional dilakukan dengan mengemukakan indikator-indikator yang terkandung dalam variabel-variabel penelitian, yaitu :

A. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah :

1. Kinerja Pegawai (Y)

Dengan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas

- a. Tingkat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja
- c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Penampilan dalam bekerja

2. Kuantitas

- a. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu
 - b. Kontribusi dalam kegiatan pekerjaan
3. Penggunaan waktu dalam bekerja
 - a. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Ketepatan waktu datang
 - c. Ketepatan waktu pulang
 4. Kerjasama
 - a. Tingkat menyelesaikan pekerjaan dengan bantuan orang lain

B. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya/timbulnya variabel dependent (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah :

1. Motivasi (X1)

Dengan indikator sebagai berikut :

1. Faktor internal
 - 1) Motif/dorongan
 - a. Tingkat mempengaruhi seseorang untuk berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan
 - 2) Pengharapan
 - a. Pengharapan akan kepuasan jabatan atau posisi kerja
 - b. Tingkat pengharapan dalam pengembangan diri
 - c. Pengharapan akan penghargaan

2. Faktor eksternal

1) Insentif

- a. Tingkat kecukupan gaji yang diterima
- b. Tingkat kompensasi yang diberikan dari hasil yang dicapai

2) Pengaruh lingkungan

- a. Tingkat kenyamanan lingkungan fisik
- b. Tingkat kenyamanan lingkungan non fisik

2. Disiplin Kerja (X2)

Dengan indikator sebagai berikut :

1. Tanggungjawab

- a. Menyelesaikan tugas sesuai dengan konsep
- b. Menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah atasan

2. Sikap

- a. Cara bertingkah laku ketika bekerja
- b. Ketaatan pada peraturan kerja

1.10 Metode Penelitian

Metode penelitian berfungsi untuk membantu penulis dalam memberikan penafsiran terhadap suatu obyek penelitian. Metode adalah proses, prinsip dan prosedur yang kita gunakan untuk mendekati masalah dan mencari jawaban atau dapat dikatakan metode adalah suatu pendekatan umum untuk mengkaji topik penelitian.

Metode dipengaruhi berdasarkan perspektif teoritis yaitu seluruh kerangka penjelasan atau interpretasi yang memungkinkan peneliti memahami data dan

menghubungkan data yang rumit dengan peristiwa atau situasi lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan bantuan SPSS, adapun penjabarannya sebagai berikut:

1.10.1 Tipe Penelitian

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1995), penelitian dapat digolongkan menjadi tiga tipe, yaitu :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk mengetahui terjadinya suatu aspek fenomena sosial tertentu dan mendeskripsikan fenomena sosial tersebut.

2. Penelitian Eksploratif

Penelitian ini bersifat terbuka masih mencari-cari belum mempunyai hipotesis. Penelitian ini sering dilakukan sebagai langkah pertama untuk penelitian yang lebih mendalam baik penelitian penjelasan maupun penjelasan deskriptif.

3. Penelitian Eksplanatori

Penelitian penjelasan menyoroti hubungan antar variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian eksplanatori (penjelasan) karena peneliti bermaksud menyoroti hubungan-hubungan antar variabel-variabel penelitian serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

1.10.2 Lokus dan Fokus Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Kantor Dinas Perdagangan Kota Semarang. Fokus dalam penelitian ini adalah kinerja Dinas Perdagangan Kota Semarang.

1.10.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dapat berupa individu, organisasi atau area wilayah. Oleh sebab itu, populasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan jumlah yang akan dijadikan objek penelitian. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perdagangan kota Semarang yang berjumlah 292 Orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam suatu penelitian sampel sangat penting dimaksudkan untuk mengetahui siapa saja yang akan menjadi populasi serta beberapa sampel yang akan diambil sebagai objek penelitian sehingga diperoleh perkiraan yang mewakili seluruh unit analisa.

Adapun tujuan penentuan sampel juga mempertimbangkan dengan waktu, biaya, tenaga untuk mereduksi objek penelitian dan generalisasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proporsionet stratified random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin (Umar:2003)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = prosentase (%)

toleransi ketidakteelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel, penelitian menggunakan tingkat kesalahan 0.1 atau 10%. Berdasarkan rumus slovin tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{292}{1+292 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{292}{3,92}$$

$$n = 74,48$$

$$n = 75 \text{ responden}$$

Dari perhitungan diatas maka didapatkan sebanyak 75 orang responden yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sedangkan teknik yang digunakan adalah *proportional random sampling* artinya, pengambilan sampel terlebih dahulu dikelompokkan dalam beberapa sub populasi sehingga tiap sub populasi yang ada memiliki anggota sampelnya (Sugiyono, 2010)

Tabel 1.4

Proporsi sampel setiap bagian

No	Bidang	Jumlah pegawai	Proporsi	Sampel
1	Kepala Dinas	1	$1 / 292 = 0.003$	$0.003 \times 75 = 0$
2	Sekretariat	17	$17 / 292 = 0.058$	$0.058 \times 75 = 4$
3	Bid. Pengembangan Perdagangan dan Stabilitas Harga	10	$10 / 292 = 0.034$	$0.034 \times 75 = 3$
4	Bid. Bina Usaha	24	$24 / 292 = 0.082$	$0.082 \times 75 = 6$
5	Bid. Penataan dan Penetapan	20	$20 / 292 = 0.068$	$0.068 \times 75 = 5$
6	Bid. Pengembangan Prasarana dan Sarana Perdagangan	13	$13 / 292 = 0.044$	$0.044 \times 75 = 3$
7	UPTD Pasar Wilayah Johar	29	$29 / 292 = 0.099$	$0.099 \times 75 = 7$
8	UPTD Pasar Wilayah Karimata	22	$22 / 292 = 0.075$	$0.075 \times 75 = 7$
9	UPTD Pasar Wilayah Bulu	23	$23 / 292 = 0.078$	$0.078 \times 75 = 6$
10	UPTD Pasar Wilayah Karangayu	32	$32 / 292 = 0.109$	$0.109 \times 75 = 8$
11	UPTD Pasar Wilayah Jatingaleh	35	$35 / 292 = 0.119$	$0.119 \times 75 = 9$
12	UPTD Pasar Wilayah Pedurungan	36	$36 / 292 = 0.123$	$0.123 \times 75 = 9$
13	UPTD Pasar Wilayah Metrologi Legal	30	$30 / 292 = 0.102$	$0.102 \times 75 = 8$
	JUMLAH	292		75

1.10.4 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data primer adalah data informasi yang diperoleh langsung dari responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil questionnaire dari responden. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah 75 pegawai kantor Dinas Perdagangan Kota Semarang.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi pustaka atau bahan informasi lain yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, baik dari tinjauan pustaka maupun dokumen-dokumen.

b. Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka, skala-skala, tabel-tabel dan sebagainya. Data kualitatif berupa data yang tidak dapat diukur dengan angka ataupun ukuran lain yang sifatnya eksak misalnya hasil wawancara atau pendapat dari pihak yang terkait dengan penelitian.

1.10.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Wawancara

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

1.10.6 Skala Pengukuran

Menurut S. Steven (dalam Singarimbun, 2011), tingkat pengukuran dalam penelitian dapat dibedakan menjadi empat kategori, yaitu :

1. Ukuran nominal tidak ada asumsi tentang jarak, maupun urutan antara kategori-kategori dalam ukuran itu
2. Ukuran ordinal merupakan ukuran yang memungkinkan peneliti untuk mengurutkan responden dari tingkat-tingkatan paling rendah ke tingkat paling tinggi menurut atribut tertentu

3. Ukuran interval merupakan ukuran dengan cara mengurutkan orang atau obyek berdasarkan atribut. Selain itu, juga memberikan informasi tentang interval antara satu orang atau obyek dengan orang atau obyek lainnya.
4. Ukuran ratio merupakan suatu bentuk interval yang jaraknya tidak dinyatakan sebagai peradaban nilai antara responden dengan nilai nol absolute. Karena ada titik nol, maka perbandingan ratio dapat ditentukan.

Penelitian ini, data primernya berbentuk ordinal yaitu memberi nilai atau skor untuk jawaban yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Jenjang kategorinya dirancang menjadi 4, masing-masing jawaban akan disebutkan dengan konteks sebagai berikut :

- Kategori data sangat baik diberi skor 4
- Kategori data baik diberi skor 3
- Kategori data kurang baik diberi skor 2
- Kategori data tidak baik diberi skor 1

1.10.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data dapat dilakukan dengan cara:

a. Analisis data kuantitatif

Analisis bagi data yang dapat diklasifikasikan ke dalam kategori berwujud angka-angka kemudian diuraikan dan diinterpretasikan sesuai data-data tersebut untuk analisis hasil, yaitu menyatakan hipotesis diterima atau ditolak.

Digunakan taraf kepercayaan 95% (taraf signifikan 5%) artinya apabila perhitungan hasil korelasi setelah dites adalah lebih besar atau sama dengan hasil signifikan 5% maka hipotesis diterima, tetapi apabila sebaliknya maka ditolak.

b. Analisis data kualitatif

Dilakukan dengan menelaah untuk menyimpulkan data yang bersifat kualitatif, yang dipergunakan untuk data-data yang sulit diukur dengan angka yaitu berupa data yang diperoleh dari independen interview sehingga dengan analisis tersebut dapat memberikan penafsiran yang baik.

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis data kuantitatif, karena dalam penelitian ini diperlukan data-data yang mendalam untuk dapat memberikan gambaran dan penilaian kinerja pegawai.

1.10.8 Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah. Dalam suatu penelitian, hipotesis merupakan arah atau pedoman untuk membatasi variabel yang digunakan, meskipun tidak semua penelitian memerlukan hipotesis. Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Semarang. Pengujian hipotesis menggunakan Rank Kendall. Analisis korelasi Rank Kendall digunakan untuk mencari hubungan dan menguji hipotesis antara dua variabel atau lebih, bila datanya berbentuk ordinal atau *ranking*. Rank Kendall dapat digunakan untuk menentukan tingkat pengaruh antar variabel, yaitu variabel X1 dan Y, Variabel X2

dan Y, dan Variabel X1 dan X2 dengan Y. Sebagai pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, penulis menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan guna untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Valid berarti instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya. Pada penelitian ini, kuesioner diuji coba kepada 8 responden. Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner adalah teknik korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu mengkorelasikan antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total. Metode pengambilan keputusan pada uji validitas terdiri dari dua model yaitu menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05 atau menggunakan batasan 0,3 (Azwar, 1999). Menurut Azwar (dalam Duwi Priyatno, 2010:21), semua item yang mencapai koefisiensi korelasi minimal 0,3 daya pembedanya dianggap memuaskan.

Masrun (dalam Sugiyono, 2011:133) menyatakan, “Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0,3$.”

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab item-item pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan pada

instrumen yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan uji *Alpha Cronbach*. Jika nilai α dari variabel yang diteliti lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel (Ghozali, 2009:45).

Pengujian hipotesis menggunakan Rank Kendall karena data penelitian merupakan data ordinal (jenjang). Sebagai pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, penulis menggunakan beberapa teknik korelasi sebagai berikut :

b. Koefisien Korelasi Rank Kendall

Koefisien korelasi rank kendall ini digunakan untuk penelitian dengan variabel ordinal. Untuk membuktikan apakah ada pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) dan membuktikan apakah ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Koefisien Konkordasi Kendall (W)

Koefisien konkordasi ini digunakan untuk mengukur derajat asosiasi atau tingkat hubungan antara variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) secara bersama-sama melalui pengukuran terhadap himpunan-himpunan ranking masing-masing variabel yang diasosiasikan bersama-sama.

Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui berapa persen (%) pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dengan rumus :

$$K_{DXY} = (\tau_{XY})^2 \cdot 100\%$$

$$K_{DX_1X_2Y} = (n_{X_1X_2Y})^2 \cdot 100\%$$

$$K_{DX_1X_2Y} = (W)^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

KD : koefisien Determinan