



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BAPPENDA KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan oleh:

Putri Juliani

021119014

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

2023



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAPPENDA KABUPATEN BOGOR

Skripsi

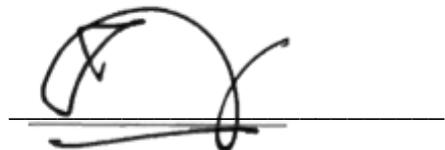
Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAPPENDA KABUPATEN BOGOR

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Senin, 26 Juni 2023

Putri Juliani

021119014

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang

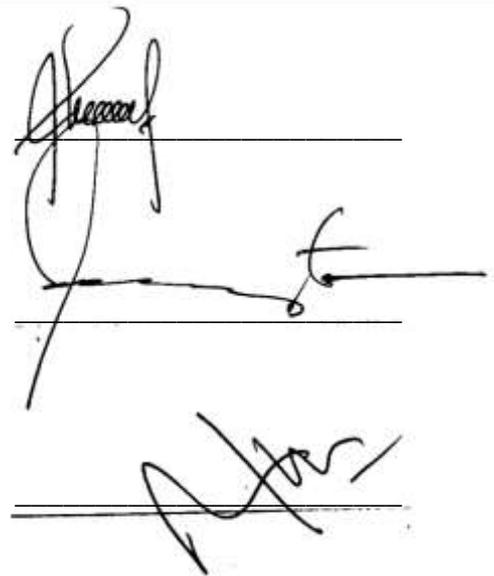
(Dr. Hari Muharam, SE., MM, CSEP, CPMP, CEsther)

Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM, CA)

Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Juliani

NPM : 021119014

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di
BAPPENDA Kabupaten Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juni 2023



Putri Juliani

021119014

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun

2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

ABSTRAK

PUTRI JULIANI. 021119014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappenda Kabupaten Bogor. Di bawah bimbingan: EDY SUDARYANTO dan NANCY YUSNITA.2023.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dilakukan untuk mendorong, mengarahkan dan memberikan semangat kepada seseorang yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Disiplin adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku untuk mengarahkan tingkah laku seseorang. Dalam hal ini motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah instansi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan responden Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor pada jabatan fungsional umum. Pemilihan responden dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan total 95 responden berdasarkan pada perhitungan rumus *Slovin*. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif.

Hasil dari penelitian ini secara parsial menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PRAKATA

Puji serta syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang. Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan proposal penelitian ini dengan sebaik-baiknya. Solawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor, dengan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAPPENDA KABUPATEN BOGOR”**.

Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Pakuan Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono., M.Sc. yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor yaitu Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., M.M Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM, CA. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan telah membimbing selama penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan telah membimbing selama penyusunan skripsi.
7. Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya.
8. Bapak Arif Rahman, S.H, M.H. Selaku Kepala Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian.
9. Bapak Tedi Supriyadi, S.E, M.M. Selaku Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Para pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor yang telah bersedia dan membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Orang tuaku tercinta yang telah memberikan dukungan serta memberikan doa yang tak terhingga serta bantuan moral dan materil dalam penulisan skripsi ini. Dan kedua kakaku serta keluarga yang selalu memberi supportnya.
12. Teman terdekat penulis khususnya Anggi Aisyiah dan Athaya Alysha yang bersedia menemani dan mendengarkan keluh kesah dalam mengerjakan skripsi ini.
13. Teman saya Chairul Aziz Armondya yang senantiasa menjadi teman diskusi dalam proses penyusunan skripsi ini.

14. Fajar Firdaus yang selalu memberikan dukungan, semangat, bersedia menemani dan mendengarkan keluh kesah, serta selalu berusaha untuk memberikan keyakinan untuk terus maju dan selalu mengatakan untuk tidak menyerah selama proses penyusunan skripsi ini.
15. Pihak-pihak lain yang berperan penting dan terlibat dalam penyusunan skripsi ini, yang menunjang dalam kelancaran penelitian ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu jika dalam penyusunan skripsi ini terdapat kesalahan baik dalam segi pengetikan, pengertian, tata bahasa yang tidak sesuai dan lainnya, mohon dipahami dan juga penulis mengharapkan adanya kritik yang membangun dari pembaca, saran juga sanggahan untuk dapat memperbaiki skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan yang memerlukannya.

Bogor, Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang Penelitian	1
1.2.Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	8
1.4.Kegunaan Penelitian	9
1.4.1. Kegunaan Praktis	9
1.4.2. Kegunaan Akademis.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKAN	10
2.1.Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3.Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.Motivasi Kerja.....	12
2.2.1.Pengertian Motivasi Kerja	12
2.2.2.Teori Motivasi Kerja	13
2.2.3.Tujuan Motivasi Kerja.....	14
2.2.4.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	15
2.2.5.Indikator Motivasi Kerja	15

2.3. Disiplin Kerja	16
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	16
2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
2.3.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	18
2.3.4. Indikator Disiplin Kerja.....	20
2.4. Kinerja.....	21
2.4.1. Pengertian Kinerja.....	21
2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	22
2.4.4. Indikator Kinerja	23
2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	25
2.5.1. Penelitian Sebelumnya	25
2.5.2. Kerangka Pemikiran	30
2.6. Hipotesis Penelitian	32
BAB III. METODE PENELITIAN	33
3.1. Jenis Penelitian	33
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	33
3.2.1. Objek Penelitian.....	33
3.2.2. Unit Analisis	33
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	33
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	33
3.3.1. Jenis Data Penelitian	33
3.3.2. Sumber Data Penelitian	34
3.4. Operasionalisasi Variabel	34
3.5. Metode Penarikan Sampel	37
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	38
3.7. Uji Instrumen Data	39
3.7.1. Uji Validitas	39
3.7.2. Uji Reliabilitas	42
3.8. Metode Analisis Data	44
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	44
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
3.8.4. Uji Parsial (Uji t).....	46
3.8.5. Uji Simultan (Uji F)	47
3.8.6. Koefisien Determinasi (R^2).....	48

BAB IV. HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	49
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	49
4.1.1. Gambaran Umum BAPPENDA Kabupaten Bogor	49
4.1.2. Visi dan Misi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor	50
4.1.3. Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor	52
4.1.4. Profil Responden	53
4.2. Analisis Data	56
4.2.1. Analisis Deskriptif	56
4.2.1.1. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja BAPPENDA Kabupaten Bogor	56
4.2.1.2. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja BAPPENDA Kabupaten Bogor	66
4.2.1.3. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor	74
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	83
4.2.3. Uji Analisis Regresi Berganda	85
4.2.4. Uji Parsial (Uji t)	86
4.2.5. Uji Simultan (Uji F)	87
4.2.6. Koefisien Determinasi (R^2)	88
4.3. Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian	89
4.3.1. Tingkat Motivasi Kerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor	89
4.3.2. Tingkat Disiplin Kerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor	90
4.3.3. Tingkat Kinerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor	91
4.3.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor	92
4.3.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor	92
4.3.6. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor ..	92
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	94
5.1. Simpulan	94
5.2. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	99
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Golongan pada Kantor BAPPENDA Kabupaten Bogor	1
Tabel 1. 2 Pembagian Jabatan Struktural dan Fungsional BAPPENDA Kabupaten Bogor.....	2
Tabel 1. 3 Unsur-unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kinerja BAPPENDA Kabupaten Bogor	3
Tabel 1. 4 Standar Nilai Kinerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor	3
Tabel 1. 5 Hasil Kinerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor.....	3
Tabel 1. 6 Hasil Kuesioner Pra-Survei Motivasi Kerja BAPPENDA Kabupaten Bogor.....	4
Tabel 1. 7 Rekapitulasi Daftar Absensi Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor Januari-Desember 2020	5
Tabel 1. 8 Rekapitulasi Daftar Absensi Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor Januari-Desember 2021	5
Tabel 1. 9 Hukuman Disiplin Kerja	6
Tabel 2. 1 Kesepadanan antara Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 dan Kasmir (2018).....	24
Tabel 2. 2 Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel.....	34
Tabel 3. 2 Skala Likert Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.....	39
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	40
Tabel 3. 4 Uji Hasil Validitas Disiplin Kerja	41
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	41
Tabel 3. 6 Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja	43
Tabel 3. 7 Hasil Reliabilitas Disiplin Kerja.....	43
Tabel 3. 8 Hasil Reliabilitas Kinerja Pegawai	43
Tabel 3. 9 Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden.....	44
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4. 5 Mayoritas Data Responden	56
Tabel 4. 6 Jawaban "Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup"	56
Tabel 4. 7 Jawaban "Saya merasa bahwa motivasi kerja terpacu dengan gaji yang saya terima"	57
Tabel 4. 8 Jawaban "Saya merasa bahwa bonus dan tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja".....	57
Tabel 4. 9 Jawaban "Hubungan pimpinan dengan pegawai terjalin baik"	58
Tabel 4. 10 Jawaban "Kondisi di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman"	58
Tabel 4. 11 Jawaban "Hubungan antar sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kantor"	58
Tabel 4. 12 Jawaban "Fasilitas yang tersedia tidak mengalami kendala"	59
Tabel 4. 13 Jawaban "Saya merasa nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia".....	59
Tabel 4. 14 Jawaban " Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja saya"	60
Tabel 4. 15 Jawaban "Peningkatan prestasi kerja saya karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan"	60
Tabel 4. 16 Jawaban "Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal"	61
Tabel 4. 17 Jawaban "Saya tidak pernah menunda segala macam pekerjaan"	61

Tabel 4. 18 Jawaban "Pimpinan selalu memberikan pujian bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan pekerjaan dengan memuaskan".....	61
Tabel 4. 19 Jawaban "Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja saya"	62
Tabel 4. 20 Jawaban "Saya selalu ingin mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil dari pekerjaan saya"	62
Tabel 4. 21 Jawaban "Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini"	63
Tabel 4. 22 Jawaban "Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang"	63
Tabel 4. 23 Jawaban "Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan"	63
Tabel 4. 24 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja	64
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja.....	65
Tabel 4. 26 Jawaban "Saya datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan"	66
Tabel 4. 27 Jawaban "Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja"	66
Tabel 4. 28 Jawaban "Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan"	67
Tabel 4. 29 Jawaban "Saya tidak melanggar aturan yang berlaku"	67
Tabel 4. 30 Jawaban "Saya berupaya tidak menunda setiap pekerjaan pada jam kerja"	67
Tabel 4. 31 Jawaban "Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan"	68
Tabel 4. 32 Jawaban "Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab"	68
Tabel 4. 33 Jawaban "Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku"	69
Tabel 4. 34 Jawaban "Saya siap menerima sanksi apabila melanggar SOP yang berlaku"	69
Tabel 4. 35 Jawaban "Saya selalu berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan sehingga terhindar dari kesalahan"	69
Tabel 4. 36 Jawaban "Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti"	70
Tabel 4. 37 Jawaban "Saya selalu berusaha mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja"	70
Tabel 4. 38 Jawaban "Saya menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya"	71
Tabel 4. 39 Jawaban "Saya mempunyai keramah tamahan karena sebuah keharusan dalam bekerja"	71
Tabel 4. 40 Jawaban "Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku"	72
Tabel 4. 41 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Disiplin Kerja.....	72
Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja.....	73
Tabel 4. 43 Jawaban "Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan"	74
Tabel 4. 44 Jawaban "Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan teliti"	74
Tabel 4. 45 Jawaban "Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan"	75
Tabel 4. 46 Jawaban "Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan"	75
Tabel 4. 47 Jawaban "Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditetapkan"	75
Tabel 4. 48 Jawaban "Saya menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan dimeja".....	76
Tabel 4. 49 Jawaban "Saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan"	76
Tabel 4. 50 Jawaban "Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar dapat mengerjakan tugas berikutnya".....	77
Tabel 4. 51 Jawaban "Saya tidak menunda-nunda pekerjaan"	77
Tabel 4. 52 Jawaban "Saya mampu menggunakan seluruh peralatan yang tersedia dalam bekerja dengan efektif dan efisien"	77
Tabel 4. 53 Jawaban "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan biaya yang telah dianggarkan"	78
Tabel 4. 54 Jawaban "Saya menggunakan uang perusahaan hanya untuk kegiatan perusahaan"	78

Tabel 4. 55 Jawaban "Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tidak adanya pengawasan langsung dari atasan".....	79
Tabel 4. 56 Jawaban "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sekalipun tanpa pengawasan yang ekstra"	79
Tabel 4. 57 Jawaban "Dengan adanya pengawasan saya merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan"	79
Tabel 4. 58 Jawaban "Saya selalu membantu pekerjaan sesama rekan kerja tanpa diminta"	80
Tabel 4. 59 Jawaban "Saya dapat bekerja dalam tim atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan"	80
Tabel 4. 60 Jawaban "Saya selalu menjalin kerukunan sesama rekan kerja"	81
Tabel 4. 61 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Pegawai	81
Tabel 4. 62 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	82
Tabel 4. 63 Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 4. 64 Tabel Hasil Uji Multikoleniaritas	85
Tabel 4. 65 Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	85
Tabel 4. 66 Hasil Uji Parsial Variabel Motivasi Kerja	86
Tabel 4. 67 Hasil Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja.....	87
Tabel 4. 68 Hasil Uji F	88
Tabel 4. 69 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Motivasi Kerja.....	88
Tabel 4. 70 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Disiplin Kerja.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Jumlah Ketidakhadiran Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor Tahun 2020-2021	6
Gambar 2. 1 Konstalasi Penelitian	32
Gambar 3. 1 Kurva Distribusi Uji t	46
Gambar 3. 2 Kurva Distribusi Uji F.....	47
Gambar 4. 1 Jenis Kelamin	53
Gambar 4. 2 Usia Responden.....	54
Gambar 4. 3 Masa Kerja Responden	55
Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden.....	56
Gambar 4. 5 Hasil Uji Heterokedasitas.....	84
Gambar 4. 6 Kurva Uji T	87
Gambar 4. 7 Kurva Uji F	88

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Jawaban Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai
- Lampiran 6 Tabel Distribusi R Tabel
- Lampiran 7 Tabel Distribusi T Tabel
- Lampiran 8 Tabel Distribusi F Tabel
- Lampiran 9 Surat Pernyataan Magang

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi dan misi dalam pelaksanaannya visi dan misi tersebut dikelola oleh dan untuk manusia. Jadi, dalam semua kegiatan organisasi, manusia merupakan faktor strategis. Karena manusia adalah perencana, pelaksana, bahkan pengendali dari setiap kegiatan dalam suatu organisasi, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam realisasinya.

Pemerintah merupakan suatu bentuk organisasi yang hanya mewujudkan visinya apabila didukung oleh sumber daya manusia yang profesional. Organisasi juga merupakan alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu organisasi harus disesuaikan dengan tugas pokok yang harus dilaksanakan dalam mencapai tujuan. Dalam konteks pemerintahan, maka pegawai merupakan alat penggerak segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan negara, pemerintahan, dan pembangunan. Peran pegawai negeri sipil sangat penting karena akan menghasilkan *public goods* dan *services* terhadap masyarakat.

Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor memiliki peran yang strategis yakni disatu sisi merupakan pengelola pajak daerah, di sisi lain merupakan koordinator pendapatan daerah yang ikut bertanggung jawab atas keberhasilan penerimaan pendapatan daerah secara keseluruhan. Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor yang terus berupaya meningkatkan penerimaan pajak daerah yang nantinya akan dipergunakan untuk pembangunan Kabupaten Bogor. Untuk mendukung terciptanya kualitas pelayanan publik diperlukan sumber daya aparatur yang berkualitas, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, mekanisme pelayanan yang terstandarisasi dan dapat dipertanggungjawabkan. Berikut adalah Rekapitulasi data pegawai negeri (ASN) yang berada pada Kantor BAPPENDA Kabupaten Bogor.

Tabel 1. 1. Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Golongan pada Kantor BAPPENDA Kabupaten Bogor

No	Golongan	Jumlah Tahun 2020	Jumlah Tahun 2021
1	IV/b	1	1
2	IV/a	11	7
3	III/d	15	33
4	III/c	52	42
5	III/b	67	60
6	III/a	14	12
7	II/d	15	22
8	II/c	14	8
9	II/b	3	1
10	II/a	1	1

No	Golongan	Jumlah Tahun 2020	Jumlah Tahun 2021
11	I/d	1	-
Total		194	187

Sumber: BAPPENDA Kabupaten Bogor

Dari tabel 1.1 berdasarkan rekapitulasi pegawai yang ada di Kantor BAPPENDA Kabupaten Bogor terdapat 194 pegawai negeri (ASN) pada tahun 2020 dan 187 pegawai negeri (ASN) pada tahun 2021 yang diberikan tugas pokok berdasarkan tanggung jawab masing-masing dari berbagai golongan. Dengan besarnya jumlah PNS, diperlukan manajemen kepegawaian yang teratur dan terencana karena kelancaran penyelenggaraan pemerintahan tergantung dari kesempurnaan aparatur negara yang pada intinya adalah kesempurnaan pegawai negeri.

Tabel 1. 2 Pembagian Jabatan Struktural dan Fungsional BAPPENDA Kabupaten Bogor

Jabatan	Tahun 2020	Tahun 2021
Struktural	40	40
Fungsional:		
1. Tertentu	24	23
2. Umum	130	124
Total Pegawai	194	187

Sumber: BAPPENDA Kabupaten Bogor

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor terbagi atas dua jabatan yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Pada tahun 2020 terlihat bahwa pegawai negeri (ASN) terdiri dari jabatan struktural 40 pegawai, jabatan fungsional yang terdiri dari jabatan fungsional tertentu dengan 24 pegawai dan jabatan fungsional umum terdiri dari 130 pegawai. Sedangkan pada tahun 2021 terdapat pembagian jabatan yang terdiri dari jabatan struktural dengan 40 pegawai, jabatan fungsional yang dibagi lagi menjadi jabatan fungsional tertentu dengan 23 pegawai dan jabatan fungsional umum yang terdiri dari 124 pegawai.

Berdasarkan dari ketentuan Pasal 1 Ayat 6 UU No. 43 Tahun 1999 mengenai pokok-pokok kepegawaian, pengangkatan dalam jabatan dilingkup pemerintahan dibagi menjadi dua jenis. Yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan struktural adalah jabatan yang terdapat dalam suatu struktur organisasi. Sementara jabatan fungsional adalah jabatan yang memiliki tugas untuk menjalankan pelayanan fungsional berdasarkan keterampilan tertentu.

Jabatan struktural adalah profesi pegawai negeri sipil (PNS) yang memiliki kedudukan dalam suatu struktur organisasi. Dalam hal ini pegawai yang menempati jabatan struktural yaitu bekerja sesuai tingkat atau kedudukan disebuah organisasi serta bertugas dalam memimpin jalannya organisasi. Sedangkan jabatan fungsional baik jabatan fungsional tertentu dan jabatan fungsional umum yaitu pegawai bekerja sebagai keahlian dalam suatu bidang serta bekerja melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi. Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor, penulis hanya meneliti pada jabatan fungsional umum dengan jumlah 124 pegawai.

Suatu instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan instansi tersebut dapat tercapai karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut. Menurut Khasmir (2019) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kinerja pegawai yang tidak baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja suatu instansi sehingga mengganggu stabilitas organisasi suatu instansi. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan instansi. Oleh karena itu, untuk mengetahui kinerja pegawai perlu diadakannya penilaian kinerja.

Tabel 1. 3 Unsur-unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kinerja BAPPENDA Kabupaten Bogor

No	Sasaran Kinerja Pegawai	Perilaku Kinerja
	Unsur-Unsur	Unsur-Unsur
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Integritas
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerjasama
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019

Unsur-unsur penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) terdiri atas empat unsur yaitu kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dengan bobot sebesar 60%. Sedangkan unsur-unsur perilaku kerja yang didalamnya terdapat enam unsur yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan dengan bobot sebesar 40%.

Tabel 1. 4 Standar Nilai Kinerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor

No	Nilai	Kategori
1	91 - ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 – ke bawah	Buruk

Sumber: BAPPENDA Kabupaten Bogor

Tabel 1. 5 Hasil Kinerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor

Tahun	Jumlah Pegawai	Sasaran Kinerja Pegawai	Perilaku Kerja	Hasil Kinerja	Kategori
2020	130	53,43	33,53	86,96	Baik
2021	124	42,21	33,75	75,96	Cukup

Sumber: BAPPENDA Kabupaten Bogor

Dari tabel 1.5 dapat dilihat bahwa hasil kinerja pegawai pada tahun 2020 sebesar 86,96 dengan kategori baik sedangkan untuk tahun 2021 sebesar 75,96 dengan kategori cukup, maka dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja pegawai dari tahun 2020

mengalami penurunan pada tahun 2021. Hal ini disebabkan oleh pengaruh dampak pandemi covid-19 terutama banyak kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk mencegah virus ini, seperti Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB), *Work From Home* (WFH) yang secara umum menuntut setiap individu untuk membatasi aktivitas diluar rumah, menjaga jarak, serta harus menghindari kerumunan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kinerja pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor masih belum optimal.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan motivasi yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atau dorongan kepada pegawai agar bersemangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Lecturer (2018) motivasi kerja yaitu mengarahkan tenaga dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil agar dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Tabel 1. 6 Hasil Kuesioner Pra-Survei Motivasi Kerja BAPPENDA Kabupaten Bogor

No	Indikator	Responden	Jumlah setuju	Jumlah tidak setuju	Total setuju	Total tidak setuju
1	Balas jasa	30	14	16	46,67%	53,33%
2	Kondisi kerja	30	13	17	43,33%	56,67%
3	Fasilitas kerja	30	20	10	66,67%	33,33%
4	Prestasi kerja	30	6	24	20%	80%
5	Pengakuan dari atasan	30	14	16	46,67%	53,33%
6	Pekerjaan itu sendiri	30	13	17	43,33%	56,67%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Dari tabel pra-survey mengenai motivasi kerja di atas peneliti mengambil sebanyak 30 pegawai. Berdasarkan data hasil pra-survey ada beberapa faktor yang menyebabkan masih kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan terhadap pegawai. Diantaranya yaitu indikator balas jasa, indikator kondisi kerja, indikator prestasi kerja, indikator pengakuan dari atasan, dan indikator pekerjaan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang memberikan jawaban tidak setuju pada setiap indikator tersebut.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu organisasi. Tanpa adanya motivasi dari pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi atau instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini semakin baik motivasi maka akan semakin baik kinerja dari seorang pegawai.

Selain itu kinerja pegawai juga dapat diukur dari disiplin kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Menurut Saluy dan Treshia (2018) mengemukakan bahwa “disiplin kerja yaitu sikap pegawai untuk perilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana dilakukannya pekerjaan”. Disiplin kerja yang tinggi akan secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula maka setiap pegawai harus mempunyai tingkat kesadaran akan disiplin kerja. Pendisiplinan pegawai sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib di instansi pemerintahan.

Tabel 1. 7 Rekapitulasi Daftar Absensi Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor Januari-Desember 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	S a k i t	I z i n	C u t i	Tanpa Keterangan	Dinas Luar	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai	Jumlah Kehadiran Pegawai
Januari	130	5	3	-	2	-	10	120
Februari	130	4	4	-	1	4	13	117
Maret	130	5	2	2	-	3	12	118
April	130	6	2	2	-	3	13	117
Mei	130	4	-	4	2	4	14	116
Juni	130	6	3	-	-	-	9	121
Juli	130	4	3	-	3	-	10	120
Agustus	130	-	5	2	2	-	9	121
September	130	5	2	-	2	-	9	121
Oktober	130	-	5	-	3	-	8	122
November	130	5	-	3	-	-	8	122
Desember	130	6	-	-	1	-	7	123
Jumlah							122	1.438

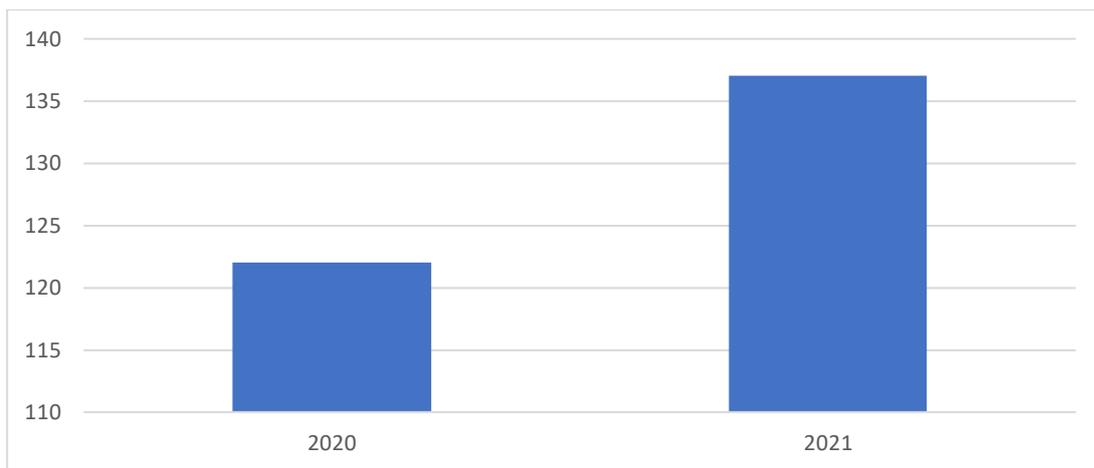
Sumber: BAPPENDA Kabupaten Bogor

Tabel 1. 8 Rekapitulasi Daftar Absensi Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	S a k i t	I z i n	C u t i	Tanpa Keterangan	Dinas Luar	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai	Jumlah Kehadiran Pegawai
Januari	124	6	3	2	-	-	11	113
Februari	124	5	4	3	-	-	12	112
Maret	124	5	2	-	2	-	9	115
April	124	6	2	-	-	3	11	113
Mei	124	5	1	4	2	-	12	112
Juni	124	6	3	-	-	-	9	115
Juli	124	5	3	3	3	4	18	106
Agustus	124	4	5	-	3	-	12	112
September	124	5	2	3	2	-	12	112

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan	Dinas Luar	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai	Jumlah Kehadiran Pegawai
Oktober	124	3	5	-	3	3	14	110
November	124	5	-	3	-	-	8	116
Desember	124	6	-	-	3	-	9	115
Jumlah							137	1.351

Sumber: BAPPENDA Kabupaten Bogor



Gambar 1. 1 Grafik Jumlah Ketidakhadiran Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor Tahun 2020-2021

Pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai pada BAPPENDA Kabupaten Bogor sepanjang tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 mengalami peningkatan. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sakit, izin, cuti, tanpa keterangan, dan dinas luar setiap tahunnya bertambah. Pada tahun 2020 jumlah pegawai yang sakit, izin, cuti, tanpa keterangan, dan dinas luar sebanyak 122 pegawai, lalu pada tahun 2021 mengalami peningkatan yaitu pegawai yang sakit, izin, cuti, tanpa keterangan, dan dinas luar sebanyak 137 orang. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tahun jumlah absensi pegawai meningkat dan belum terlihat baik.

Tabel 1. 9 Hukuman Disiplin Kerja

Kelompok	Jumlah hari tidak masuk kerja	Jenis Hukuman
I	<u>Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah:</u>	<u>Hukuman Ringan</u>
	3 hari kerja	Teguran lisan
	4 s.d 6 hari kerja	Teguran Tertulis
	7 s.d 10 hari kerja	Pernyataan tidak puas secara tertulis
II	<u>Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah:</u>	<u>Hukuman Sedang</u>

	11 s.d 13 hari kerja	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan
	14 s.d 16 hari kerja	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan
	17 s.d 20 hari kerja	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan
III	<u>Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah:</u>	<u>Hukuman Berat</u>
	21 s.d 24 hari kerja	Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan
	25 s.d 27 hari kerja	Pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 bulan
	28 hari kerja atau lebih	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
	Terus menerus selama 10 hari kerja	

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010

Tingkat motivasi kerja dan disiplin pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah instansi pemerintahan. Instansi pemerintahan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan pegawai dalam motivasi dan kedisiplinan terhadap pegawai tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Karena kinerja yang baik akan dapat diraih jika penerapan motivasi berjalan dengan optimal dan baik dan salah satunya tingkat kedisiplinan kerja pegawai mengalami kemajuan atau peningkatan. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor. Maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAPPENDA KABUPATEN BOGOR”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari paparan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor, yaitu:

1. Menurunnya hasil kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor pada tahun 2021 yang masih dalam kategori cukup hal ini salah satunya terjadi karena dampak covid-19.

2. Kenaikan tingkat absensi ketidakhadiran pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor pada tahun 2021 sehingga kedisiplinan belum terlihat baik pada tahun 2021.
3. Dalam hasil pra-survey motivasi kerja masih banyak pegawai yang mengatakan “Tidak” dari pernyataan yang telah diberikan. Hal ini karena masih kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan pada pegawai yang terlihat pada indikator balas jasa, indikator kondisi kerja, indikator prestasi kerja, indikator pengakuan dari atasan, dan indikator pekerjaan itu sendiri.

1.2.2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana tingkat kinerja pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor sebagai bahan penyusunan masalah. Adapun maksud dari penelitian ini untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan bertujuan untuk mengetahui berbagai informasi sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin kerja pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya serta diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian jenis ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Dibawah ini merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, yaitu:

Menurut Batjo dan Shaleh (2018), Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat.

Menurut Afandi (2018), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Arif Yusuf dalam Dasvil (2018), Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Marwansyah (2020), Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Irmayani (2021), Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan definisi di atas dapat dikatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian sumber daya manusia untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manurut Irmayani (2021) fungsi pokok di dalam manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Perencanaan (*Planning*)
Fungsi *planning* yaitu menyusun rancangan sekitar kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian (*Staffing*)
Fungsi *staffing* yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil, dan faktor-faktor fisik lainnya, yang kesemuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing, *put the right men in the right job*.
3. Pengarahan/Penggerakan (*Directing/Leadership*)
Fungsi *directing* yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi. Dalam implementasinya fungsi ini didukung oleh program *motivating, leading, communicating, and deployment*.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Fungsi *controlling* diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Melalui fungsi ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan di mana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakannya.

Sedangkan menurut Sri Larasati (2018), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja).
 - b. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja).
 - c. Pengarahan (mengarahkan semua karyawan).
 - d. Pendendalian (mengendalikan semua karyawan).
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan).
 - b. Pengembangan (pendidikan dan latihan).
 - c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, k3).
 - d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan + kebutuhan karyawan).
 - e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas).
 - f. Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan).
 - g. Pemberhentian (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu).

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas semua pekerja yang bersangkutan.

Menurut Sri Larasati (2018) terdapat 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual
Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang.

Menurut Afandi (2018), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Soroso dalam Fahmi (2018) mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut Hartatik dalam Primadana (2018), motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Robbins dalam Irviani & Fauzi (2018), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut Irmayani (2021), Motivasi adalah dorongan yang menciptakan semangat, antusias, dan kegiatan agar suatu individu mampu memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dilakukan untuk mendorong, mengarahkan dan memberikan semangat kepada seseorang untuk melakukan aktivitas secara maksimal yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

2.2.2. Teori Motivasi Kerja

Berikut adalah beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan menurut Priansa (2017) sebagai berikut:

1. Hierarki teori kebutuhan (*Hierarchical Of Needs Thry*)
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan akan harga diri
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri
2. Teori kebutuhan berprestasi

Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi memiliki tiga ciri umum yaitu:

 - a. Sebuah referensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan normal.
 - b. Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain.
 - c. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.
3. Teori Clayton Alderfer (teori “ERG”)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”, akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu:

E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi)
 R = *Reletedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain)
 G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan)
4. Teori Herzberg (teori dua faktor)

Teori yang dikembangkan dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan hygiene adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turun menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.
5. Teori keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima.
6. Teori pencapaian tujuan (*Goal Setting Theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional, yaitu:

 - a. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian

- b. Tujuan-tujuan mengatur upaya
 - c. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
 - d. Tujuan-tujuan menunjang strategi dan rencana kegiatan
7. Teori Victor H. Vroom (teori harapan)
Menurut teori ini, motivasi ini merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tingkatan akan mengarah kepada hasil yang diinginkan. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dari jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.
 8. Teori penguatan dan modifikasi perilaku
Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.
 9. Teori evaluasi kognitif
Teori ini menegaskan bahwa ketika motivator ekstrinsik digunakan oleh organisasi, misalnya gaji dibayarkan sebelum bekerja, maka motivator intrinsik akan menurun.
 10. Teori motivasi Douglas McGregor
McGregor melalui teorinya ini berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Pada konsep teori X dan Y tersebut Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu:
 - a. Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.
 - b. Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Irmayani (2021) tujuan motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan disiplin kerja;
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; dan
8. Meningkatkan efisiensi alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Afandi (2018) tujuan motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Irmayani (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor ekstern yaitu faktor yang berasal dari luar antara lain: lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, dorongan atasan dan tuntutan perkembangan organisasi.
2. Faktor intern yaitu faktor yang bersumber dari dalam antara lain: karakter individu, tingkat pendidikan, pengalaman, dan keinginan atau harapan masa depan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2018) yaitu:

1. **Kebutuhan Hidup**
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. **Kebutuhan Masa Depan**
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
3. **Kebutuhan Harga Diri**
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.
4. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Kebutuhan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.2.5. Indikator Motivasi Kerja

Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang pegawai. Semakin meningkatnya

semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Afandi (2018) dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

- 1) Prestasi kerja
- 2) Pengakuan dari atasan
- 3) Pekerjaan itu sendiri

Kekuatan motivasi kerja pegawai untuk bekerja dan berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, maka diperlukan indikator yang disajikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan motivasi kerja bermanfaat atau tidak dalam suatu organisasi.

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dijadikan sebagai indikator kerja pegawai, yaitu:

1. Prestasi atau *achievement*
2. Pengakuan atau *recognition*
3. Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*
4. Tanggung jawab atau *responsibility*
5. Kemajuan atau *advancement*
6. Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam setiap instansi pasti membutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang bisa digunakan sebagai pedoman bagi individu maupun kelompok dalam instansi dan organisasi. Ketentuan-ketentuan yang dibuat tersebut diharapkan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik bagi seluruh pegawai agar dapat memberi dampak baik bagi organisasi. Disiplin kerja merupakan tanda bahwa pegawai mengikuti aturan yang ada di dalam organisasi yang harus dipenuhi atau diikuti oleh semua pegawai, sebagai bukti bahwa mereka ingin membantu mempercepat tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Afandi (2018), disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Hasibuan (2018), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan bersarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Darmawan (2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2019) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan instansi”.

Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019) mengartikan disiplin sebagai suatu kekauatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku untuk mengarahkan tingkah laku seseorang melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018):

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.
3. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik disuatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antar karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.3.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan karyawan akan membuat perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal.

Hartatik (2018) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Disiplin Diri
Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.
2. Disiplin Kelompok
Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.
3. Disiplin Preventif
Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan memenuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.
4. Disiplin Korektif
Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.
5. Disiplin Progresif
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di *skorsing* atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat.

Perusahaan berperan mengelola karyawannya agar mampu mematuhi peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga setiap karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Sutrisno (2018) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.

- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Sanksi tersebut mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

2.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa risikan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, pegawai mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, naik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja juga sering dikatakan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan yang akhirnya secara nyata dapat terlihat dari apa yang dihasilkan.

Dibawah ini merupakan pengertian kinerja menurut para ahli, adalah sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Darmadi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Sedarmayati dalam Ashari (2018), Kinerja adalah hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Kusjono & Ratnasari (2019), Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sanjaya (2019), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal Pegawai

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya

pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai/karyawan.

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pimpinan dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Menurut peraturan pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Menurut Chusminah dan Haryati (2019), tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.

2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau latihan.
4. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.
5. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

2.4.4. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Kasmir (2018) untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
2. Kuantitas (Jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (Jangka Waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).
4. Penekanan Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
5. Pengawasan
Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.
6. Hubungan Antar Karyawan
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019, untuk mengukur kinerja pegawai dapat diukur meliputi:

1. Perilaku Kerja:
 - 1) Orientasi Pelayanan
Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.
 - 2) Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan diri sendiri, seseorang, dan golongan.

3) Disiplin

Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

4) Kerja sama

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

2. Sasaran Kerja Pegawai:

1) Kuantitas

Banyaknya keluaran atau manfaat yang harus ada dalam setiap target kinerja.

2) Kualitas

Mutu keluaran atau mutu manfaat dan tidak selalu harus ada target kinerja, disesuaikan dengan jenis dan karakteristik suatu kegiatan yang dilaksanakan.

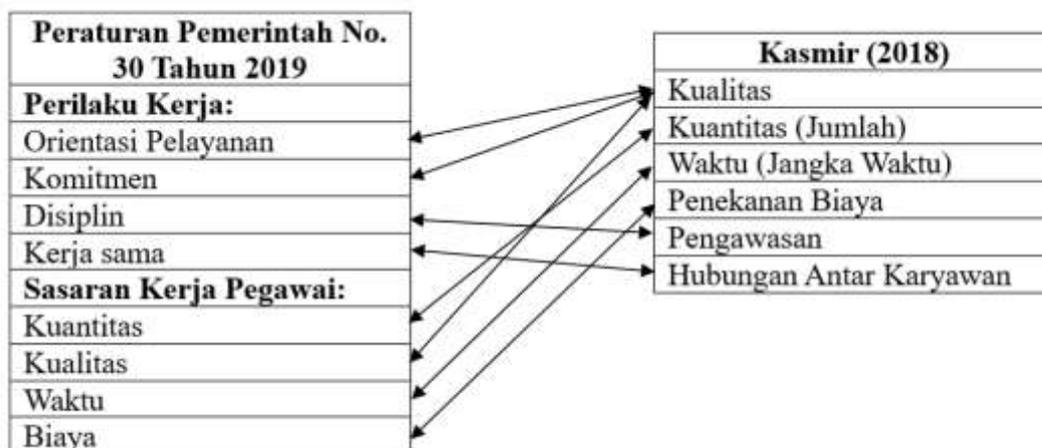
3) Waktu

Standar waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja.

4) Biaya

Anggaran yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja.

Tabel 2. 1 Kesepadanan antara Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 dan Kasmir (2018)



2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat variabel yang diteliti.

Tabel 2. 2 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	<p>Nama Peneliti: Anggreany Hustia</p> <p>Tahun: Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi. Vol.1, No. 2, Oktober 2020. (E-ISSN: 2745-7281).</p> <p>Judul Penelitian: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X1) • Disiplin Kerja (X2) • Kinerja (Y) 	<p>Motivasi (X1)</p> <p>1. Dimensi ketentraman: - Balas jasa -Kondisi kerja -Fasilitas kerja</p> <p>2. Dimensi dorongan: - Prestasi kerja - Pengakuan dari atasan - Pekerjaan itu sendiri</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>1. Dimensi ketaatan waktu: - Masuk jam kerja tepat waktu - Penggunaan waktu secara efektif - Tidak pernah mangkir/tidak kerja</p> <p>2. Dimensi tanggung jawab kerja:</p>	Kuantitatif bersifat asosiatif	<p>1. Berdasarkan uji regresi linier berganda, diketahui adanya pengaruh yang positif dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y=0,386+0,526X_1+0,347X_2$</p> <p>2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 62,291 ini lebih besar jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,40. Kemudian diperkuat dengan tingkat sig. F</p>	<p>Persamaan: Variabel yang diteliti, indikator motivasi kerja (X1), Metode analisis kuantitatif.</p> <p>Perbedaan: Lokasi penelitian, indikator variabel disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y), penelitian ini bersifat asosiatif sedangkan peneliti menggunakan penelitian deskriptif.</p>

			<p>- Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan</p> <p>- Target pekerjaan</p> <p>- Membuat laporan kerja harian</p> <p>Kinerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 		<p>sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari ketetapan tingkat kesalahan sebesar 10% atau 0,1, maka ini diaartikan bahwa H_0 ditolak.</p> <p>3. Hasil uji hipotesis secara parsial, menunjukkan ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dan dijelaskan dari hasil perbandingan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yang nilainya sebesar 1,297.</p> <p>4. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,690, artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 69%.</p>	
2	Nama Peneliti: 1. Salman Farisi 2. Juli Irnawati 3. Muhammad Fahmi	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X1) • Disiplin Kerja (X2) • Kinerja (Y) 	<p>Motivasi (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa kerja 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 	Kuantitatif bersifat asosiatif	<p>1. Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat sig sebesar 0,092 lebih besar dari 0,05 artinya bahwa motivasi</p>	<p>Persamaan: Variabel yang diteliti yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y)</p>

	<p>Tahun: Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020: 15-33. (ISSN 2548-9585)</p> <p>Judul Penelitian: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>		<p>4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>1. Ketaatan waktu: - Masuk kerja tepat waktu - Penggunaan waktu secara efektif - Tidak pernah mangkir/tidak kerja</p> <p>2. Tanggung jawab kerja: - Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan - Target pekerjaan - Membuat laporan kerja harian</p> <p>Kinerja (Y)</p> <p>1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kendala kerja 4. Sikap kerja</p>		<p>dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.</p> <p>2. Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui df pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df penyebut $n-k$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $63-3=59$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,15 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $2,490 < 3,15$ dan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah</p>	<p>serta metode penelitian kuantitatif dan juga indikator motivasi kerja.</p> <p>Perbedaan: Lokasi penelitian, indikator dari disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) serta metode penelitian bersifat asosiatif.</p>
--	--	--	---	--	--	---

					Putih Provinsi Riau.	
3	<p>Nama Peneliti: 1. Beryanta P. A. Sukatendel 2. Rasmulia Sembiring 3. Tiur Rajagukguk</p> <p>Tahun: Majalah Ilmiah METHODDA. Vol. 11. No. 2. 2021.</p> <p>Judul: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X1) • Disiplin Kerja (X2) • Kinerja (Y) 	<p>Motivasi (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik (gaji, bonus, insentif) 2. Rasa aman 3. Interaksi kelompok 4. Aktualisasi diri <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Keadilan 3. Etika kerja 4. Sanksi dan hukuman 5. Teladan pemimpin 6. Ketegasan pimpinan 7. Hubungan kemanusiaan <p>Kinerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketelitian 4. Kejujuran 5. Kreativitas 6. Inisiatif 	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan serta elastis terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan serta elastis terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. 3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. Peningkatan salah satu variabel motivasi dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. 	<p>Persamaan: Variabel yang diteliti, metode penelitian kuantitatif, penelitian dilakukan pada instansi pemerintahan.</p> <p>Perbedaan: Lokasi penelitian dan indikator setiap variabel yang diteliti.</p>
4	<p>Nama Peneliti: 1. Debby Endayani Safitri 2. Gandhi Sutjahjo</p> <p>Tahun: Dimensi, Vol.9, No. 1 :178-185. Maret 2020. ISSN :2085-9996</p> <p>Judul: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X1) • Disiplin Kerja (X2) • Kinerja (Y) 	<p>Motivasi (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan eksistensi (<i>existence needs</i>) 2. Kebutuhan akan hubungan (<i>related needs</i>) 3. Kebutuhan akan 	Kuantitatif dengan menggunakan metode teknik <i>sampling</i> jenuh dan menggunakan <i>explanatory research</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. 	<p>Persamaan: Variabel yang diteliti dan penelitian dilakukan pada suatu instansi pemerintahan terutama PNS.</p> <p>Perbedaan: Indikator pada setiap variabel yang diteliti, lokasi penelitian yang</p>

	Pegawai Negeri Sipil		<p>pertumbuhan (<i>growth</i>)</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Waktu kerja 3. Melakukan peraturan pegawai <p>Kinerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 		3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.	berbeda, serta metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode teknik sampling jenuh dan menggunakan explanatory research sedangkan peneliti menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.
5	<p>Nama Peneliti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mawar Sari 2. Fatkhatul Masruroh <p>Tahun: Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol. 02, No. 02, Oktober 2018.</p> <p>Judul: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X1) • Disiplin Kerja (X2) • Kinerja (Y) 	<p>Motivasi (X1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Daya pendorong atasan 2. Membentuk keterampilan 3. Membentuk keahlian <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap 2. Norma 3. Tanggung jawab <p>Kinerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Kerja sama antar pegawai 	Penelitian ini merupakan penelitian survey menggunakan metode pendekatan kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi dan disiplin kerja jika di uji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Secara statistik motivasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Secara statistik disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 	<p>Persamaan: Variabel yang diteliti, metode pendekatan kuantitatif, dan penelitian dilakukan pada suatu instansi pemerintahan.</p> <p>Perbedaan: Lokasi penelitian, indikator setiap variabel, serta penelitian ini merupakan penelitian survey sedangkan peneliti menggunakan penelitian deskriptif.</p>

2.5.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir dari gagasan penelitian yang mengacu pada kajian teori, hingga munculnya variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian. Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini kinerja dapat diukur dengan motivasi dan disiplin kerja karena kinerja yang baik akan dapat diraih jika penerapan motivasi berjalan optimal dan baik dan salah satunya tingkat kedisiplinan kerja pegawai mengalami kemajuan dan peningkatan.

Menurut Irmayani (2021), Motivasi adalah dorongan yang menciptakan semangat, antusias, dan kegiatan agar suatu individu mampu memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat motivasi pegawai menurut Afandi (2018):

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan bentuk ketaatan, tata tertib, norma-norma yang berlaku di dalam organisasi yang harus diikuti oleh seluruh pegawai jika ada yang melanggar akan diberikan sanksi hukum sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh organisasi tersebut. Dalam hal ini disiplin kerja diharapkan dapat diterapkan oleh semua pegawai.

Menurut Sutrisno (2019) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Disiplin kerja dilakukan agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan, baik itu di tempat kerja atau di luar ruang lingkup pekerjaan.

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja

3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai
5. Etika bekerja

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai fungsinya dalam satu periode tertentu. Menurut Sedarmayanti dalam Ashari (2018) kinerja adalah hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

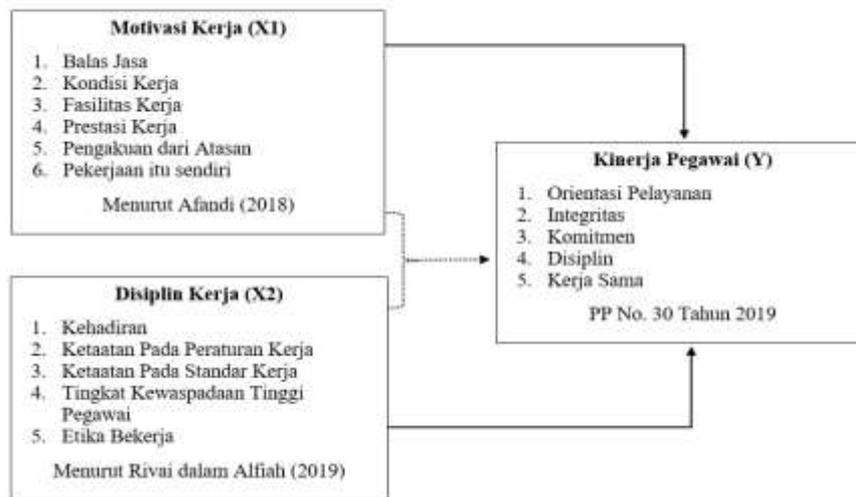
Adapun indikator kinerja menurut Kasmir (2018) yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas (Jumlah)
3. Waktu (Jangka waktu)
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan Antar Karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya yang efektif dan efisien dalam melakukan peran fungsinya sehingga bermanfaat untuk keberhasilan organisasinya.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Beryanta P.A. Sukatendal, Rasmulia Sembiring, Tiur Rajagukguk 2021 dari Majalah Ilmiah METHOD yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. Mendapatkan hasil penelitian bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka disusun paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Konstalasi Penelitian

Keterangan:

—————→ = Secara Parsial

.....→ = Secara Simultan

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan atau jawaban sementara mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan pengaruh hal tersebut. Berdasarkan pada latar belakang, kerangka pemikiran dan penelitian sebelumnya yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1: Diduga motivasi kerja pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.

Hipotesis 2: Diduga disiplin kerja pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.

Hipotesis 3: Diduga kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.

Hipotesis 4: Diduga adanya pengaruh positif motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

Hipotesis 5: Diduga adanya pengaruh positif disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

Hipotesis 6: Diduga adanya pengaruh positif motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta pengaruh yang lebih mendalam antara dua variabel (*independen*) atau lebih dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Dengan mengumpulkan data-data serta informasi melalui angket/kuesioner dan survey yang kemudian diolah untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran mendalam dan objektif mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek penelitian adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen (X) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y) pada BAPPENDA Kabupaten Bogor.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini peneliti menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Dimana individu disini adalah pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor yang berjumlah 124 pegawai.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor BAPPENDA Kabupaten Bogor yang beralamat di Jalan Raya Tegar Beriman No. 1, Pekansari, Cibonong, Bogor, Jawa Barat.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data atau angka-angka mengenai data hasil kinerja pegawai selama periode 2020-2021 di Kantor BAPPENDA Kabupaten Bogor dan diperoleh dari hasil kuesioner yang dapat diperoleh atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diperoleh dari kuesioner yang disebar oleh peneliti kepada pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung atau melalui media perantara. Peneliti mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta dokumen-dokumen yang ada di Kantor BAPPENDA Kabupaten Bogor yang memberikan informasi mengenai variabel yang terkait.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independen*) Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat (*Dependen*).

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X1)	1. Balas jasa	1. Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup. 2. Motivasi kerja terpacu dengan gaji yang diterima. 3. Bonus dan tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	Ordinal
	2. Kondisi kerja	1. Hubungan pimpinan dengan pegawai terjalin baik. 2. Kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat bekerja dengan nyaman. 3. Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kantor.	Ordinal

	3. Fasilitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas yang tersedia tidak mengalami kendala. 2. Merasa nyaman bekerja di Kantor dengan fasilitas yang tersedia. 3. Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja. 	Ordinal
	4. Prestasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan prestasi kerja karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan. 2. Dapat mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. 3. Tidak pernah menunda segala macam pekerjaan. 	Ordinal
	5. Pengakuan dari atasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan selalu memberikan pujian bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan pekerjaan dengan memuaskan. 2. Bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja. 3. Selalu ingin mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil dari pekerjaan. 	Ordinal
	6. Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. 2. Pekerjaan yang diberikan saat ini sangat menantang. 3. Pekerjaan sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan. 	Ordinal
Disiplin Kerja (X2)	1. Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. 2. Tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja. 3. Tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan. 	Ordinal
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak melanggar aturan yang berlaku. 	Ordinal

		<p>2. Berupaya tidak menunda setiap pekerjaan pada jam kerja.</p> <p>3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.</p>	
	3. Ketaatan pada standar kerja	<p>1. Selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.</p> <p>2. Selalu bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku.</p> <p>3. Siap menerima sanksi apabila melanggar SOP yang berlaku.</p>	Ordinal
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	<p>1. Berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan sehingga mengalami kesalahan.</p> <p>2. Selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.</p> <p>3. Berusaha megutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja.</p>	Ordinal
	5. Etika bekerja	<p>1. Menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.</p> <p>2. Menunjukkan keramah tamahan karena sebuah keharusan dalam bekerja.</p> <p>3. Menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku.</p>	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	<p>1. Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur.</p> <p>2. Mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan teliti.</p> <p>3. Standar kualitas kerja yang ditetapkan dengan baik.</p>	Ordinal
	2. Kuantitas (Jumlah)	<p>1. Bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.</p> <p>2. Hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan target.</p> <p>3. Menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan dimeja.</p>	Ordinal
	3. Waktu (Jangka waktu)	<p>1. Menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.</p> <p>2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar dapat</p>	Ordinal

		mengerjakan tugas berikutnya. 3. Tidak menunda-nunda pekerjaan.	
	4. Penekanan Biaya	1. Mampu menggunakan seluruh peralatan yang tersedia dalam bekerja dengan efektif dan efisien. 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan biaya yang telah dianggarkan. 3. Menggunakan uang perusahaan hanya untuk kegiatan perusahaan.	Ordinal
	5. Pengawasan	1. Selalu melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tidak adanya pengawasan langsung dari atasan. 2. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sekalipun tanpa pengawasan yang ekstra. 3. Dengan adanya pengawasan pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.	Ordinal
	6. Hubungan Antar Karyawan	1. Membantu pekerjaan sesama rekan kerja tanpa diminta. 2. Dapat bekerja dalam tim atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Menjalin kerukunan sesama rekan kerja	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Penarikan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Penelitian ini menggunakan sampel dari populasi data pegawai yang berjumlah 124 responden yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode penarikan sampel *non-probability sampling* dengan teknik penarikan sampel *purposive/judgment sampling*. Metode tersebut digunakan karena populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel serta dipilih oleh peneliti secara acak. Sampel digunakan sebagai pengolahan informasi mengenai gambaran karakteristik dari sebagian populasi. Pada penelitian ini jumlah responden yang diambil dihitung berdasarkan rumus slovin menurut Sugiyono (2018) yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
 N = Jumlah populasi
 e = Tingkat kesalahan (eror 5%)

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor BAPPENDA Kabupaten Bogor yang berjumlah 124 pegawai. Maka jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin adalah:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{124}{1+124(0,05)^2} = \frac{124}{1,31} = 94,65 = 95$$

Dari perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 95 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk melengkapi, memenuhi, dan menyusun penelitian ini melalui jenis data primer dan sekunder.

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel data sebagai berikut:
 1. Wawancara
 Yaitu memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan penelitian ini guna memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti.
 2. Observasi
 Observasi pada penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di Kantor BAPPENDA Kabupaten Bogor.
 3. Kuesioner (Angket)
 Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner langsung kepada Pegawai Negeri Sipil di Kantor BAPPENDA Kabupaten Bogor. Pembagian kuesioner bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Pertanyaan dalam kuesioner akan diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Sehingga variabel yang akan diukur dijadikan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen

yang menggunakan Skala *Likert* mempunyai hasil dari yang sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Tabel 3. 2 Skala Likert Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara, peneliti mengumpulkan data dari teori yang relavan dengan permasalahan yang diteliti seperti jurnal, buku referensi, dan penelitian terdahulu serta penyedia data dari BAPPENDA Kabupaten Bogor.

3.7. Uji Instrumen Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kusioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji validitas dapat digunakan dengan cara menghitung korelasi secara parsial dari masing-masing kuesioner dengan total skor dimensi yang diteliti. Jika hasil menunjukkan nilai signifikan $\leq 5\%$, maka item-item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya. Penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi 26.

Menurut Sugiyono (2019) uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x^2)] [n\sum y^2 - (\sum y^2)]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor x

$\sum Y$ = Jumlah skor y

$\sum XY$ = Hasil perkalian skor x dan skor y

n = Jumlah responden

Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini dengan $n=30$, dengan tingkat signifikan 5%, dengan rumus $df= n -2$ atau $df= 30-2$. Sehingga r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,361. Disajikan sebagai berikut:

a. Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,539	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,600	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,548	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,351	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,507	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,462	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,396	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,728	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,733	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,631	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,568	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,515	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,694	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,364	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,464	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
16	0,559	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
17	0,750	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
18	0,702	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel diatas menunjukkan 18 butir pernyataan variabel motivasi kerja telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson yaitu sebesar 0,361. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pernyataan motivasi kerja yang berjumlah 18 pernyataan dikatakan valid.

b. Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 3. 4 Uji Hasil Validitas Disiplin Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,681	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,608	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,575	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,647	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,783	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,730	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,785	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,740	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,707	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,564	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,713	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,658	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,378	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,368	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,530	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel diatas menunjukkan 15 butir pernyataan variabel disiplin kerja telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson yaitu sebesar 0,361. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pernyataan disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid.

c. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,485	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,382	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,368	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,419	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,760	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,468	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,758	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,759	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,774	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,684	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,685	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,775	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,372	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,698	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,653	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
16	0,387	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
17	0,377	0,361	r _{hitung} ≥ r _{tabel}	Valid
18	0,442	0,361	r _{hitung} ≥ r _{tabel}	Valid

Hasil pengujian validitas instrumen pada tabel diatas menunjukkan 18 butir pernyataan variabel kinerja pegawai telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi pearson yaitu sebesar 0,361. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pernyataan kinerja pegawai yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan dengan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbcah* menurut Arikanto (2019) yaitu:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha b^2}{at^2} \right)$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach's Alpha*)

k = Jumlah butir pertanyaan.

$\sum \alpha b^2$ = Jumlah varians butir

At² = Varians total

Jika: Hasil $\alpha \geq 0,6$ = Reliabel

Hasil $\alpha \leq 0,6$ = Tidak Reliabel

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan bantuan *Software SPSS for Windows 22* dan disajikan sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Tabel 3. 6 Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	18

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi kerja mempunyai nilai sebesar $0,800 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 3. 7 Hasil Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	15

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel disiplin kerja mempunyai nilai sebesar $0,838 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel.

c. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Tabel 3. 8 Hasil Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	18

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar $0,810 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir pernyataan dalam kuesioner, dimana Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda. Untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Tabel 3. 9 Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

%Jumlah Skor	Keterangan
0 – 20	Sangat Buruk/ Sangat Rendah
20 – 40	Buruk/ Rendah
41 – 60	Cukup / Cukup
61 – 80	Baik / Baik
81 – 100	Sangat Baik / Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono 2018

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Pada saat melakukan Analisa regresi berganda, maka perlu dipenuhi beberapa asumsi, misalnya asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisa regresi linier berganda yang berbasis *ordinary lest square*. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan dalam variabel independen berjumlah lebih dari satu. Pembahasan singkat dari uji asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel residual atau pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan bantuan software SPSS 26. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp sig (2-tailed)* hasil perhitungan Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05 atau 5%.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Bila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homokedastisitas dan bila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar analisis yaitu sebagai berikut menurut Ghozali (2018):

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10, berarti tidak terjadi multikolinearitas.

3.8.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan juga dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier. Model analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

α = Bilangan konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi motivasi kerja dan disiplin kerja

X1 = Variabel bebas motivasi kerja

X2 = Variabel bebas disiplin kerja

e = standar error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi proses peningkatan kinerja pegawai

3.8.4. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel *Independent* pada variabel *Dependen* (Ghozali, 2018). Untuk menguji uji-t yaitu dengan cara membandingkan nilai signifikansi uji-t dengan alpha 5%. Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95%, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS 26 dan dengan rumus penunjang menurut Sugiyono (2018) yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi nilai korelasi

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

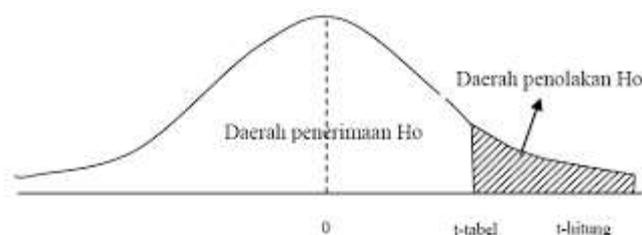
r^2 = Koefisien determinasi

Pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

- $H_0 : r \leq 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor.
- $H_a : r > 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor.

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah:

- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor.
- Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor.



Gambar 3. 1 Kurva Distribusi Uji t

3.8.5. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja pegawai) pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor. Uji F ini menggunakan rumus menurut Sugiyono (2018) yaitu:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

n = Jumlah anggota data

k = Jumlah variabel independen

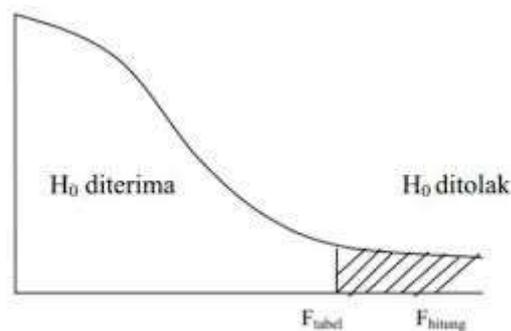
R^2 = Koefisien determinasi

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tolak H_0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan).

Terima H_0 jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan).

Adapun gambar penerimaan dan penolakan sebagai berikut:



Gambar 3. 2 Kurva Distribusi Uji F

3.8.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel dependen, dengan kata lain nilai koefisien determinasi menyatakan proporsi keragaman pada variabel bergantung yang mampu dijelaskan oleh variabel penduganya. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R square atau R kuadrat dan rumusnya menurut Ghozali (2018) yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

100% = Pengkali yang menyatakan dalam presentase.

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum BAPPENDA Kabupaten Bogor

Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor adalah suatu lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 70 Tahun 2016 tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah. Sebelum menjadi BAPPENDA dulunya sebutan untuk kantor pemerintah ini adalah Dispenda (Dinas Pendapatan Daerah). Setelah 45 tahun, terhitung tanggal 3 Januari 2017 Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Provinsi Jawa Barat berganti nama menjadi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Provinsi Jawa Barat. Pergantian nama dari Dispenda ke Bappenda diresmikan secara langsung oleh Kepala Bappenda Provinsi Jawa Barat, Dadang Suharto di Aula Besar Gedung Bappenda Jawa Barat.

Berdasarkan Peraturan Bupati No. 26 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah, Badan merupakan unsur penunjang keuangan di bidang pendapatan daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi di bidang pendapatan daerah. Dalam tugas pokok tersebut Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan teknis pengelolaan pendapatan daerah;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis pengelolaan pendapatan daerah;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengelolaan pendapatan daerah;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan pendapatan daerah;
- e. Pelaksanaan reformasi birokrasi;
- f. Pelaksanaan administrasi Badan; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.

Bappenda memiliki peran yang strategis, yakni di satu sisi merupakan pengelola pajak daerah, di sisi lain merupakan koordinator pendapatan daerah yang ikut bertanggung jawab atas keberhasilan penerimaan pendapatan daerah secara keseluruhan.

Dasar hukum yang melandasi pembentukan Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah terdiri dari:

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat;

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah dan Pemerintah Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
5. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah;
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 7 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 9 Tahun 2008 tentang Susunan dan Kedudukan Organisasi Perangkat Daerah;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Dinas Daerah;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 8 Tahun 2009 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 8 Tahun 2011 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan.

4.1.2. Visi dan Misi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor

Dengan mempertimbangkan arah dan tahapan pembangunan jangka panjang daerah, hasil-hasil yang sudah dicapai pada tahap sebelumnya dan permasalahan yang dihadapi serta isu-isu strategis yang berkembang maka pernyataan visi Pemerintah Kabupaten Bogor Tahun 2018-2023 adalah “Terwujudnya Kabupaten Bogor Termaju, Nyaman dan Berkeadaban”.

Makna pernyataan visi Pemerintah Kabupaten Bogor di atas adalah:

Kabupaten Bogor adalah batas administrasi Kabupaten Bogor di Provinsi Jawa Barat yang di dalamnya berkumpul sejumlah manusia atau masyarakat alam arti seluas-luasnya dan terikat oleh suatu kebudayaan yang mereka anggap sama.

Termaju adalah bahwa perolehan pembangunan Kabupaten Bogor memiliki laju yang massif. Bisa menandingi laju pencapaian pembangunan di tingkat Jawa Barat maupun Nasional.

Nyaman adalah Kabupaten Bogor dapat menjadi Kabupaten yang nyaman untuk beraktivitas, nyaman sebagai tempat hunian dan ramah untuk berinvestasi.

Berkeadaban adalah masyarakat Kabupaten Bogor senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan melestarikan budaya. Menjadi parameter di Indonesia sebagai wilayah yang mampu menjadi simbol masyarakat Indonesia yang ramah toleran dan berakhlakul karimah.

Dalam rangka pencapaian visi tersebut di atas dengan tetap memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada serta tantangan ke depan, dan memperhitungkan peluang yang dimiliki, maka ditetapkan 5 (lima) misi sebagai berikut:

1. Mewujudkan masyarakat yang berkualitas.
2. Mewujudkan perekonomian daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan.
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang baik.
4. Mewujudkan pembangunan daerah yang merata, berkeadilan, dan berkelanjutan.
5. Mewujudkan kesalehan sosial.

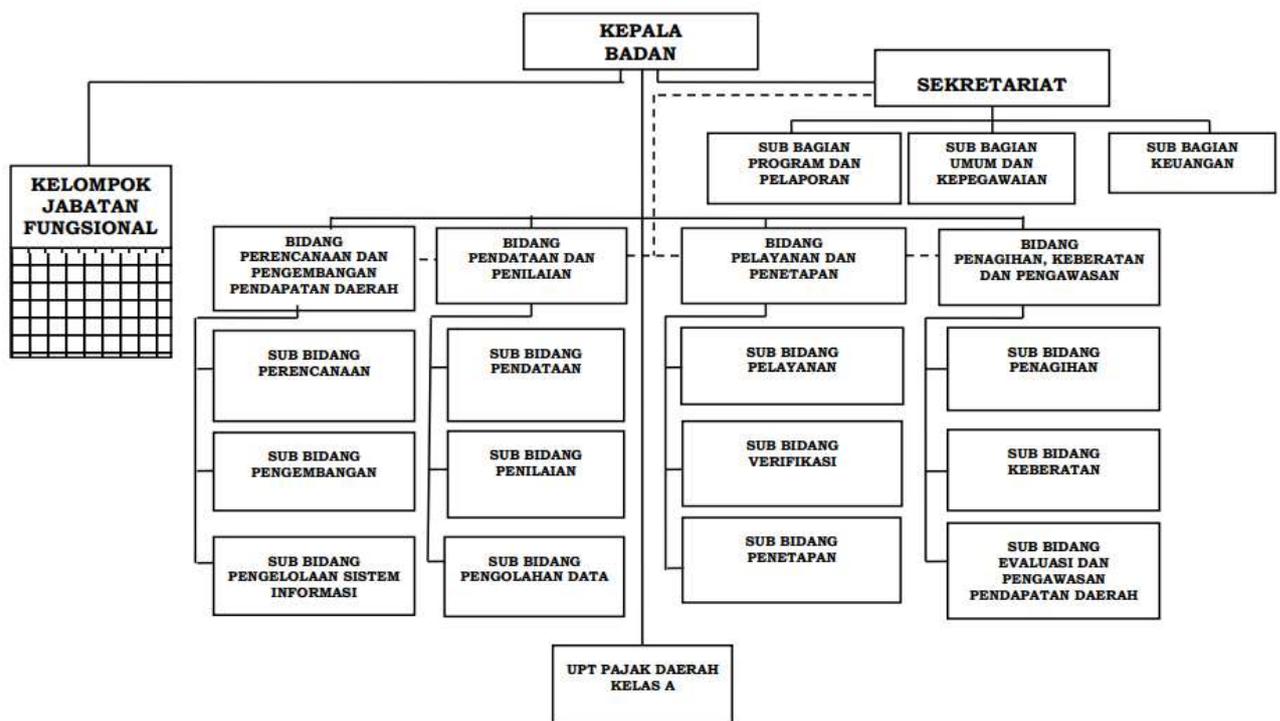
Penjelasan yang terkandung di dalam rumusan kelima misi Pemerintah Kabupaten Bogor tersebut di atas serta keselarasannya dengan rumusan misi Pemerintah Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut:

1. Misi Pertama, yaitu mewujudkan masyarakat yang berkualitas. Misi ini merupakan upaya Pemerintah Kabupaten Bogor untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Misi ini terkait dengan misi pertama Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yaitu membentuk manusia Pancasila yang bertakwa melalui peningkatan peran masjid dan tempat ibadah sebagai pusat peradaban dan misi kedua, yaitu melahirkan manusia yang berbudaya, berkualitas, bahagia, dan produktif melalui peningkatan pelayanan publik yang inovatif.
2. Misi Kedua, yaitu mewujudkan perekonomian daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan. Misi ini merupakan upaya Pemerintah Kabupaten Bogor dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat terutama kesejahteraan di bidang ekonomi yang dicapai melalui pertumbuhan ekonomi yang stabil dan berkelanjutan serta meningkatkan kemandirian yang berlandaskan persaingan sehat serta memperhatikan nilai-nilai keadilan, kepentingan sosial, dan berwawasan lingkungan. Misi ini terkait dengan misi ketiga Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yaitu mempercepat pertumbuhan dan pemerataan pembangunan berbasis lingkungan dan tata ruang yang berkelanjutan melalui peningkatan konektivitas wilayah dan penataan daerah dan misi keempat, yaitu meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi umat yang sejahtera dan adil melalui pemanfaatan teknologi digital dan kolaborasi dengan pusat-pusat inovasi serta pelaku pembangunan.
3. Misi Ketiga, yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang baik. Misi ini merupakan upaya Pemerintah Kabupaten Bogor dalam menjaga cita-cita dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan yang mengedepankan partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas, serta berorientasi pada penegakan supremasi hukum sebagai sarana untuk menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat. Misi ini terkait dengan misi kelima Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang inovatif dan kepemimpinan kolaboratif antara Pemerintah Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
4. Misi Keempat, yaitu mewujudkan pembangunan daerah yang merata, berkeadilan, dan berkelanjutan. Misi ini merupakan upaya Pemerintah Kabupaten Bogor dalam menciptakan pembangunan yang merata di wilayah Kabupaten Bogor. Misi ini terkait

dengan misi ketiga Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yaitu mempercepat pertumbuhan dan pemerataan pembangunan berbasis lingkungan dan tata ruang yang berkelanjutan melalui peningkatan konektivitas wilayah dan penataan daerah dan misi keempat, yaitu meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi umat yang sejahtera dan adil melalui pemanfaatan teknologi digital dan kolaborasi dengan pusat-pusat inovasi serta pelaku pembangunan.

5. Misi Kelima, yaitu mewujudkan kesalehan sosial. Misi ini merupakan upaya Kabupaten Bogor dalam rangka membangun sumber daya manusia yang sehat dan cerdas yang pada gilirannya akan menjadi manusia yang produktif, kompetitif, dan dilandasi akhlak mulia sebagai kunci dari keberhasilan pelaksanaan misi yang lainnya. Misi ini terkait dengan misi pertama Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yaitu membentuk manusia Pancasila yang bertakwa melalui peningkatan peran mesjid dan tempat ibadah sebagai pusat peradaban.

4.1.3. Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor



Sumber: BAPPENDA Kabupaten Bogor (2023)

Adapun susunan organisasi Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor terdiri dari:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, membawahkan:
 1. Sub Bagian Program dan Pelaporan;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawain; dan
 3. Sub Bagian Keuangan.

- c. Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pendapatan Daerah, membawahkan:
 - 1. Sub Bidang Perencanaan;
 - 2. Sub Bidang Pengembangan; dan
 - 3. Sub Bidang Pengelolaan Sistem Informasi.
- d. Bidang Pendataan dan Penilaian, membawahkan:
 - 1. Sub Bidang Pendataan;
 - 2. Sub Bidang Penilaian; dan
 - 3. Sub Bidang Pengolahan Data.
- e. Bidang Pelayanan dan Penetapan, membawahkan:
 - 1. Sub Bidang Pelayanan;
 - 2. Sub Bidang Verifikasi; dan
 - 3. Sub Bidang Penetapan.
- f. Bidang Penagihan, Keberatan dan Pengawasan Pendapatan Daerah, membawahkan:
 - 1. Sub Bidang Penagihan;
 - 2. Sub Bidang Keberatan; dan
 - 3. Sub Bidang Evaluasi dan Pengawasan Pendapatan Daerah.
- g. UPT; dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

4.1.4. Profil Responden

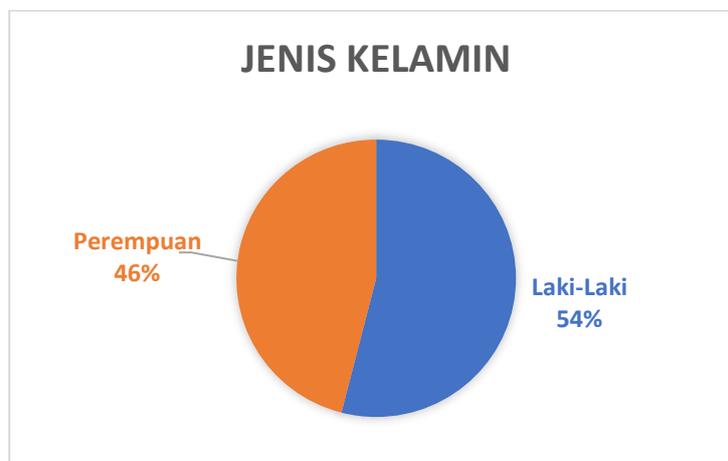
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 95 pegawai sebagai sampel penelitian. Berikut ini karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	51	54%
Perempuan	44	46%
Jumlah	95	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023



Gambar 4. 1 Jenis Kelamin

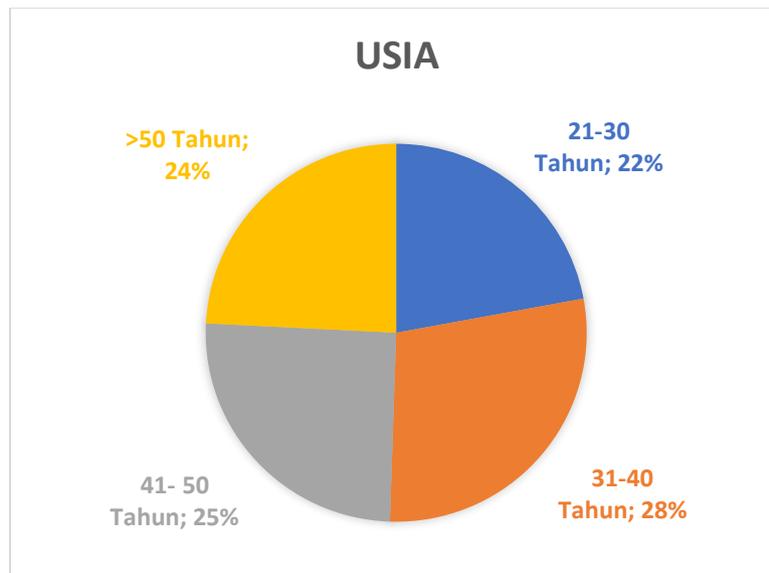
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden lebih dominan dengan jenis kelamin laki-laki dengan nilai presentase 54%. Dan yang berjenis kelamin perempuan dengan nilai presentase sebesar 46%. Jadi dapat diketahui bahwa pegawai di Kantor BAPPENDA Kabupaten Bogor yaitu mayoritas laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase (%)
21-30 Tahun	21	22%
31-40 Tahun	27	28%
41-50 Tahun	24	25%
>50 Tahun	23	24%
Jumlah	95	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023



Gambar 4. 2 Usia Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentan usia 21-30 tahun sebanyak 22%, usia rentan 31-40 tahun sebanyak 28%, kemudian usia rentan 41-50 tahun sebanyak 25%, dan untuk usia rentan >50 tahun sebanyak 24%. Jadi pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor didominasi dengan usia rentan 31-40 Tahun.

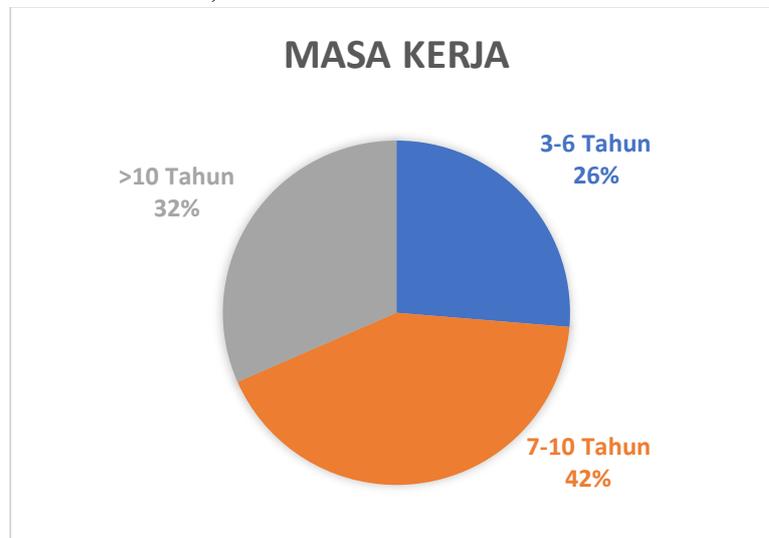
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase
3-6 Tahun	25	26%
7-10 Tahun	40	42%

Masa Kerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase
>10 Tahun	30	32%
Jumlah	95	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023



Gambar 4. 3 Masa Kerja Responden

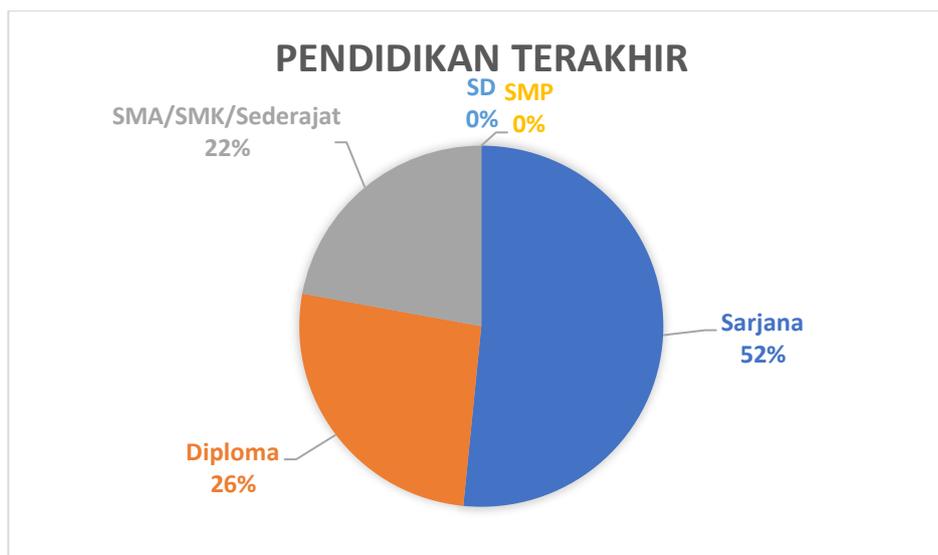
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 3-6 tahun sebanyak 13%, masa kerja 7-10 tahun 31%, dan untuk responden dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 56%. Jadi pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor didominasi oleh pegawai dengan masa kerja >10 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase
Sarjana	49	52%
Diploma	25	26%
SMA/SMK/Sederajat	21	22%
SMP	0	0
SD	0	0
Jumlah	95	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023



Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden

Dapat dilihat dari data diatas, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir sarjana sebanyak 52%, diploma sebanyak 26%, dan yang pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat sebanyak 22%. Jadi pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor didominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir yaitu sarjana.

Tabel 4. 5 Mayoritas Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	51
2.	Usia	31-40 Tahun	27
3.	Masa Kerja	7-10 Tahun	40
4.	Pendidikan Terakhir	Sarjana	49

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia antara 31-40 tahun yang masa kerja selama 7-10 tahun dengan pendidikan terakhir sarjana.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Analisis Deskriptif

4.2.1.1. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja BAPPENDA Kabupaten Bogor

Penilaian terhadap variabel motivasi kerja terdiri dari 18 dimensi yang berasal dari 6 indikator motivasi kerja, dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

1. Balas jasa

Tabel 4. 6 Jawaban "Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	21	105	22,11
Setuju (S)	4	56	224	58,95
Kurang Setuju (KS)	3	14	42	14,74

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Tidak Setuju (TS)	2	4	8	4,21
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	379	100
Rata-rata		79,79%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 79,79% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor karena adanya gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup.

Tabel 4. 7 Jawaban "Saya merasa bahwa motivasi kerja terpacu dengan gaji yang saya terima"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	25	125	26,32
Setuju (S)	4	57	228	60
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	9,47
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4	4	4,21
Jumlah		95	384	100
Rata-rata		80,84%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 80,84% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor terpacu dengan gaji yang diterima.

Tabel 4. 8 Jawaban "Saya merasa bahwa bonus dan tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	60	300	63,16
Setuju (S)	4	32	128	33,68
Kurang Setuju (KS)	3	3	9	3,16
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	437	100
Rata-rata		92%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 92% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi

kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor pegawai merasa bahwa bonus dan tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

2. Kondisi kerja

Tabel 4. 9 Jawaban "Hubungan pimpinan dengan pegawai terjalin baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	53	265	55,79
Setuju (S)	4	27	108	28,42
Kurang Setuju (KS)	3	10	30	10,53
Tidak Setuju (TS)	2	5	10	5,26
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	413	100
Rata-rata		86,95%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 86,95% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor yaitu hubungan pimpinan dengan pegawai terjalin baik.

Tabel 4. 10 Jawaban "Kondisi di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	37	185	38,95
Setuju (S)	4	52	208	54,74
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	6,32
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	411	100
Rata-rata		86,53%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 86,53% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan bahwa kondisi di tempat kerja sudah mampu membuat pegawai bekerja dengan nyaman.

Tabel 4. 11 Jawaban "Hubungan antar sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kantor"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	45	225	47,37
Setuju (S)	4	41	164	43,16
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	9,47

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	416	100
Rata-rata		87,58%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,58% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor karena adanya hubungan antar sesama rekan kerja yang saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kantor.

3. Fasilitas kerja

Tabel 4. 12 Jawaban "Fasilitas yang tersedia tidak mengalami kendala"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	28	140	29,47
Setuju (S)	4	54	216	56,84
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	5,26
Tidak Setuju (TS)	2	5	10	5,26
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	3	3	3,16
Jumlah		95	384	100
Rata-rata		80,84%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 80,84% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor karena adanya fasilitas yang tersedia tidak mengalami kendala.

Tabel 4. 13 Jawaban "Saya merasa nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	24	120	25,26
Setuju (S)	4	54	216	56,84
Kurang Setuju (KS)	3	17	51	17,89
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	387	100
Rata-rata		81,47%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 81,47% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor karena pegawai merasa nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia.

Tabel 4. 14 Jawaban " Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja saya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	27	135	28,42
Setuju (S)	4	51	204	53,68
Kurang Setuju (KS)	3	15	45	15,79
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	2,11
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	388	100
Rata-rata		81,68%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 81,68% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor dilihat dari fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja pegawai.

4. Prestasi kerja

Tabel 4. 15 Jawaban "Peningkatan prestasi kerja saya karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	43	215	45,26
Setuju (S)	4	44	176	46,32
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	8,42
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	415	100
Rata-rata		87,37%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,37% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa penerapan motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor karena adanya peningkatan prestasi kerja pegawai karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan.

Tabel 4. 16 Jawaban "Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	46	230	48,42
Setuju (S)	4	49	196	51,58
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	426	100
Rata-rata		89,68		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,68% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor pegawai bisa mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Tabel 4. 17 Jawaban "Saya tidak pernah menunda segala macam pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	46	230	48,42
Setuju (S)	4	49	196	51,58
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	426	100
Rata-rata		89,68%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,68% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor pegawai tidak pernah menunda segala macam pekerjaan.

5. Pengakuan dari atasan

Tabel 4. 18 Jawaban "Pimpinan selalu memberikan pujian bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan pekerjaan dengan memuaskan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	44	220	46,32
Setuju (S)	4	28	112	29,47
Kurang Setuju (KS)	3	20	60	21,05
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	3,16
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0

Jumlah	95	398	100
Rata-rata	83,79%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bawa rata-rata total tanggapan responden sebesar 83,79% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor pegawai menyatakan bahwa pimpinan selalu memberikan pujian bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan pekerjaan dengan memuaskan.

Tabel 4. 19 Jawaban "Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja saya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	24	120	25,26
Setuju (S)	4	34	136	35,79
Kurang Setuju (KS)	3	29	87	30,53
Tidak Setuju (TS)	2	3	6	3,16
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5	5	5,26
Jumlah		95	354	100
Rata-rata		74,53%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 74,53% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan pegawai bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.

Tabel 4. 20 Jawaban "Saya selalu ingin mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil dari pekerjaan saya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	11,58
Setuju (S)	4	42	168	44,21
Kurang Setuju (KS)	3	27	81	28,42
Tidak Setuju (TS)	2	5	10	5,26
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	10	10	10,53
Jumlah		95	324	100
Rata-rata		68,21%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan sebesar 68,21% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan pegawai selalu ingin mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil pekerjaan pegawai.

6. Pekerjaan itu sendiri

Tabel 4. 21 Jawaban "Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	41	205	51,58
Setuju (S)	4	49	196	5,26
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	43,16
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	416	100
Rata-rata		87,58%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,58% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan pegawai merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.

Tabel 4. 22 Jawaban "Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	37	185	38,95
Setuju (S)	4	47	188	49,47
Kurang Setuju (KS)	3	11	33	11,58
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	406	100
Rata-rata		85,47%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 85,47% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor pegawai menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan saat ini sangat menantang.

Tabel 4. 23 Jawaban "Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	37	185	38,95
Setuju (S)	4	53	212	55,79
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	5,26
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0

Jumlah	95	412	100
Rata-rata	86,74%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 86,74% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor pegawai menyatakan pekerjaan sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja:

Tabel 4. 24 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
BALAS JASA			
1	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup	79,79%	84,21%
2	Saya merasa bahwa motivasi kerja terpacu dengan gaji yang diterima	80,84%	
3	Saya merasa bahwa bonus dan tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	92%	
KONDISI KERJA			
1	Hubungan pimpinan dengan pegawai terjalin baik	86,95%	87,02%
2	Kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	86,53%	
3	Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kantor	87,58%	
FASILITAS KERJA			
1	Fasilitas yang tersedia tidak mengalami kendala	80,84%	81,33%
2	Saya merasa nyaman bekerja dikantor dengan fasilitas yang tersedia	81,47%	
3	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja saya	81,68%	
PRESTASI KERJA			
1	Peningkatan prestasi kerja pegawai karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan	87,37%	88,91%
2	Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal	89,68%	
3	Saya tidak pernah menunda segala macam pekerjaan	89,68%	
PENGAKUAN DARI ATASAN			
1	Pimpinan selalu memberikan pujian bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan pekerjaan dengan memuaskan	83,79%	75,51%
2	Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja saya	74,53%	
3	Saya selalu ingin mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil pekerjaan saya	68,21%	
PEKERJAAN ITU SENDIRI			
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	87,58%	86,60%

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata per item	
2	Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang	85,47%	
3	Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan	86,74%	
Rata-rata		83,93%	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai motivasi kerja yakni sebesar 83,93%, dengan kategori sangat baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator prestasi kerja sebesar 88,91% yang menyatakan bahwa pegawai bisa mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal serta pegawai tidak pernah menunda segala macam pekerjaan dengan presentase sebesar 89,68%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator pengakuan dari atasan sebesar 75,51% yang menyatakan pegawai selalu ingin mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil pekerjaan dengan presentase 68,21%

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

Statistics

TotalX1

N	Valid	95
	Missing	0
Mean		75.54
Std. Error of Mean		.657
Median		73.00
Mode		72
Std. Deviation		6.406
Variance		41.039
Range		26
Minimum		63
Maximum		89
Sum		7176

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 75,54 dengan range 26 dan skor total 7176. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yaitu dengan cara hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Teoritik} &= \frac{\text{Skor Terendah } (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2} \\ &= \frac{1(18) + 5(18)}{2} = 54 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 75,54 dan skor rata-rata teoritis sebesar 54, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada BAPPENDA Kabupaten Bogor dengan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap motivasi kerja BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.

4.2.1.2. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja BAPPENDA Kabupaten Bogor

Penilaian terhadap disiplin kerja terdiri atas 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator disiplin kerja, dapat disajikan dalam tabel berikut:

1. Kehadiran

Tabel 4. 26 Jawaban "Saya datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	37	185	38,95
Setuju (S)	4	48	192	50,53
Kurang Setuju (KS)	3	10	30	10,53
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	407	100
Rata-rata		86,68%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 86,68% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan pegawai datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4. 27 Jawaban "Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	43	215	45,26
Setuju (S)	4	48	192	50,53
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	4,21
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	419	100
Rata-rata		88,21%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88,21% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan pegawai merasa bahwa tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja.

Tabel 4. 28 Jawaban "Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	54	270	56,84
Setuju (S)	4	38	152	40
Kurang Setuju (KS)	3	3	9	3,16
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	431	100
Rata-rata		90,74%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 90,74% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan bahwa pegawai tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Tabel 4. 29 Jawaban "Saya tidak melanggar aturan yang berlaku"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	46	230	48,42
Setuju (S)	4	49	196	51,58
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	426	100
Rata-rata		89,68%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,68% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan bahwa pegawai tidak melanggar aturan yang berlaku.

Tabel 4. 30 Jawaban "Saya berupaya tidak menunda setiap pekerjaan pada jam kerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	51	255	53,68
Setuju (S)	4	44	176	46,32
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	431	100

Rata-rata	90,74%
-----------	--------

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 90,74% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan bahwa pegawai tidak menunda setiap pekerjaan pada jam kerja.

Tabel 4. 31 Jawaban "Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	34	170	35,79
Setuju (S)	4	61	244	64,21
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	414	100
Rata-rata			87,16%	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,16% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Tabel 4. 32 Jawaban "Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	36	180	37,89
Setuju (S)	4	58	432	61,05
Kurang Setuju (KS)	3	1	3	1,05
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	415	100
Rata-rata			87,37	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,37% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan pegawai selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 4. 33 Jawaban "Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	41	205	43,16
Setuju (S)	4	53	212	55,79
Kurang Setuju (KS)	3	1	3	1,05
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	420	100
Rata-rata		88,42%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88,42% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan pegawai selalu bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku.

Tabel 4. 34 Jawaban "Saya siap menerima sanksi apabila melanggar SOP yang berlaku"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	37	185	38,95
Setuju (S)	4	58	232	61,05
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	417	100
Rata-rata		87,79%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,79% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan pegawai siap menerima sanksi apabila melanggar SOP yang berlaku.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Tabel 4. 35 Jawaban "Saya selalu berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan sehingga terhindar dari kesalahan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	27	135	28,42
Setuju (S)	4	68	272	71,58
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0

Jumlah	95	407	100
Rata-rata	85,68%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 85,68% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan pegawai selalu berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan sehingga terhindar dari kesalahan.

Tabel 4. 36 Jawaban "Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	46	230	48,42
Setuju (S)	4	49	196	51,58
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	426	100
Rata-rata	89,68%			

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,68% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.

Tabel 4. 37 Jawaban "Saya selalu berusaha mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	46	230	48,42
Setuju (S)	4	49	196	51,58
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	426	100
Rata-rata	89,68%			

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan total responden sebesar 89,68% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan bahwa pegawai berusaha mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja.

5. Etika bekerja

Tabel 4. 38 Jawaban "Saya menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	23	115	24,21
Setuju (S)	4	72	288	75,79
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	403	100
Rata-rata		84,84%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 84,84% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan bahwa pegawai menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4. 39 Jawaban "Saya mempunyai keramah tamahan karena sebuah keharusan dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	42	210	44,21
Setuju (S)	4	53	212	55,79
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	422	100
Rata-rata		88,84%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88,84% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan bahwa pegawai mempunyai keramah tamahan karena sebuah keharusan dalam bekerja.

Tabel 4. 40 Jawaban "Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	46	230	48,42
Setuju (S)	4	49	196	51,58
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	426	100
Rata-rata		89,68%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,68% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan pegawai menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel disiplin kerja:

Tabel 4. 41 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Disiplin Kerja

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
KEHADIRAN			
1	Saya datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	86,68%	88,54%
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	88,21%	
3	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	90,74%	
KETAATAN PADA PERATURAN KERJA			
1	Saya tidak melanggar aturan yang berlaku	89,68%	89,19%
2	Saya berupaya tidak menunda setiap pekerjaan pada jam kerja	90,74%	
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	87,16%	
KETAATAN PADA STANDAR KERJA			
1	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	87,37%	87,86%
2	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku	88,42%	
3	Saya siap menerima sanksi apabila melanggar SOP yang berlaku	87,79%	
TINGKAT KEWASPADAAN TINGGI			
1	Saya selalu berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan sehingga terhindar dari kesalahan	85,68%	88,35%
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	89,68%	
3	Saya selalu berusaha mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja	89,68%	

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
ETIKA BEKERJA			
1	Saya menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya	84,84%	87,79%
2	Saya mempunyai keramah tamahan karena sebuah keharusan dalam bekerja	88,84%	
3	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	89,68%	
Rata-rata		88,35%	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja yakni sebesar 88,35%, dengan kategori sangat baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator ketaatan pada peraturan kerja sebesar 89,19 yang menyatakan bahwa pegawai berupaya tidak menunda setiap pekerjaan pada jam kerja dengan presentase sebesar 90,74%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah pada indikator etika bekerja sebesar 87,79% yang menyatakan bahwa pegawai menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dengan presentase 84,84%.

Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

Statistics		
TotalX2		
N	Valid	95
	Missing	0
Mean		66.21
Std. Error of Mean		.437
Median		66.00
Mode		71
Std. Deviation		4.262
Variance		18.168
Range		14
Minimum		59
Maximum		73
Sum		6290

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik disiplin kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 66,21 dengan range 14 dan skor total 6290. Untuk mengetahui disiplin kerja pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yaitu dengan cara hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor Terendah} (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi} (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2}$$

$$= \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 66,21 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada BAPPENDA Kabupaten Bogor dengan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap disiplin kerja BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.

4.2.1.3. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor

Penilaian terhadap variabel kinerja pegawai terdiri atas 18 dimensi yang berasal dari 6 indikator kinerja pegawai, dapat disajikan dalam tabel berikut.

1. Kualitas

Tabel 4. 43 Jawaban "Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	54	270	56,84
Setuju (S)	4	41	164	43,16
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	434	100
Rata-rata		91,37%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 91,37% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

Tabel 4. 44 Jawaban "Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan teliti"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	36	180	37,89
Setuju (S)	4	59	236	62,11
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	416	100
Rata-rata		87,58%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,58% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan teliti.

Tabel 4. 45 Jawaban "Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	49	245	51,58
Setuju (S)	4	40	160	42,11
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	6,32
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	423	100
Rata-rata		89,05%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,05% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menyatakan bahwa pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan.

2. Kuantitas (Jumlah)

Tabel 4. 46 Jawaban "Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	23	115	24,21
Setuju (S)	4	72	288	75,79
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	403	100
Rata-rata		84,84%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan rata-rata total tanggapan responden sebesar 84,84% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4. 47 Jawaban "Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditetapkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	42	210	44,21
Setuju (S)	4	53	212	55,79
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	
Jumlah		95	422	100

Rata-rata	88,84%
-----------	--------

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88,84% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 48 Jawaban "Saya menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan dimeja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	28	140	29,47
Setuju (S)	4	64	256	67,37
Kurang Setuju (KS)	3	3	9	3,16
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	405	100
Rata-rata			85,26	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 85,26% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan dimeja.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Tabel 4. 49 Jawaban "Saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	46	230	48,42
Setuju (S)	4	49	196	51,58
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	426	100
Rata-rata			89,68%	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,68% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4. 50 Jawaban "Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar dapat mengerjakan tugas berikutnya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	50	250	52,63
Setuju (S)	4	45	180	47,37
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	430	100
Rata-rata		90,53%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 90,53% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar dapat mengerjakan tugas berikutnya.

Tabel 4. 51 Jawaban "Saya tidak menunda-nunda pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	34	170	35,79
Setuju (S)	4	61	244	64,21
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	414	100
Rata-rata		87,16%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,16% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan.

4. Penekanan Biaya

Tabel 4. 52 Jawaban "Saya mampu menggunakan seluruh peralatan yang tersedia dalam bekerja dengan efektif dan efisien"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	36	180	37,89
Setuju (S)	4	59	236	62,11
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	416	100
Rata-rata		87,58%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebanyak 87,58% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa pegawai mampu menggunakan seluruh peralatan yang tersedia dalam bekerja dengan efektif dan efisien.

Tabel 4. 53 Jawaban "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan biaya yang telah dianggarkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	42	210	44,21
Setuju (S)	4	53	212	55,79
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	422	100
Rata-rata		88,84%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88,84% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan biaya yang telah dianggarkan.

Tabel 4. 54 Jawaban "Saya menggunakan uang perusahaan hanya untuk kegiatan perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	38	190	40
Setuju (S)	4	57	228	60
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	418	100
Rata-rata		88%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 88% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa pegawai menggunakan uang perusahaan hanya untuk kegiatan perusahaan.

5. Pengawasan

Tabel 4. 55 Jawaban "Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tidak adanya pengawasan langsung dari atasan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	28	140	29,47
Setuju (S)	4	67	268	70,53
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	408	100
Rata-rata		85,89%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 85,89% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tidak adanya pengawasan langsung dari atasan.

Tabel 4. 56 Jawaban "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sekalipun tanpa pengawasan yang ekstra"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	46	230	48,42
Setuju (S)	4	49	196	51,58
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	426	100
Rata-rata		89,68%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,685 yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sekalipun tanpa pengawasan yang ekstra.

Tabel 4. 57 Jawaban "Dengan adanya pengawasan saya merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	46	230	48,42
Setuju (S)	4	49	196	51,58
Kurang Setuju (KS)	3	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	426	100
Rata-rata		89,68%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 89,68% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa dengan adanya pengawasan pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6. Hubungan Antar Karyawan

Tabel 4. 58 Jawaban "Saya selalu membantu pekerjaan sesama rekan kerja tanpa diminta"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	41	205	43,16
Setuju (S)	4	49	196	51,58
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	5,26
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	416	100
Rata-rata		87,58%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 87,58% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan pegawai selalu membantu pekerjaan sesama rekan kerja tanpa diminta.

Tabel 4. 59 Jawaban "Saya dapat bekerja dalam tim atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	37	185	38,95
Setuju (S)	4	47	188	49,47
Kurang Setuju (KS)	3	11	33	11,58
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	406	100
Rata-rata		85,47%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 85,47% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja

pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan pegawai dapat bekerja dalam tim atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 60 Jawaban "Saya selalu menjalin kerukunan sesama rekan kerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	37	185	38,95
Setuju (S)	4	53	212	55,79
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	5,26
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		95	412	100
Rata-rata		86,74%		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata total tanggapan responden sebesar 86,74% yang menyatakan sangat setuju. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor menunjukkan pegawai selalu menjalin kerukunan sesama rekan kerja.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja pegawai:

Tabel 4. 61 Rekapitulasi Rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
KUALITAS			
1	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan	91,37%	89,33%
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan teliti	87,58%	
3	Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan	89,05%	
KUANTITAS (JUMLAH)			
1	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	84,84%	86,31%
2	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditetapkan	88,84%	
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan dimeja	85,26%	
WAKTU (JANGKA WAKTU)			
1	Saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	89,68%	89,12%
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar dapat mengerjakan tugas berikutnya	90,53%	
3	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan	87,16%	
PENEKANAN BIAYA			
1	Saya mampu menggunakan seluruh peralatan yang tersedia dalam bekerja dengan efektif dan efisien	87,58%	88,14%
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan biaya yang telah dianggarkan	88,84%	

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata per item	
3	Saya menggunakan uang perusahaan hanya untuk kegiatan perusahaan	88%	
PENGAWASAN			
1	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tidak adanya pengawasan langsung dari atasan	85,89%	88,42%
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sekalipun tanpa pengawasan yang ekstra	89,68%	
3	Dengan adanya pengawasan saya merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan	89,68%	
HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN			
1	Saya selalu membantu pekerjaan sesama rekan kerja tanpa diminta	87,58%	86,60%
2	Saya dapat bekerja dalam tim atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan	85,47%	
3	Saya selalu menjalin kerukunan sesama rekan kerja	86,74%	
Rata-rata		87,99%	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja pegawai yakni sebesar 87,99%, dengan kategori sangat baik. Dimana tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kualitas sebesar 89,33 yang menyatakan bahwa pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dengan presentase sebesar 91,37%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator kuantitas sebesar 86,31 yang menyatakan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan presentase 84,84%.

Tabel 4. 62 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

Statistics		
N	Valid	95
	Missing	0
Mean		79.19
Std. Error of Mean		.466
Median		79.00
Mode		81
Std. Deviation		4.546
Variance		20.666
Range		17
Minimum		71
Maximum		88
Sum		7523

Sumber: Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 79,19 dengan range 17 dan skor total 7523. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada BAPPENDA Kabupaten Bogor yaitu dengan cara hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Teoritik} &= \frac{\text{Skor Terendah } (\sum \text{Item Pertanyaan}) + \text{Skor Tertinggi } (\sum \text{Item Pertanyaan})}{2} \\ &= \frac{1(18) + 5(18)}{2} = 54 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 79,19 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada BAPPENDA Kabupaten Bogor dengan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap kinerja pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan uji *Kolmogrov Smirnov*. Untuk mempermudah perhitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan buatan software SPSS 26. Dengan dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai *Asymp sig (2-tailed)* > 0,05 maka suatu data dinyatakan berdistribusi normal.
- Jika nilai *Asymp sig (2-tailed)* < 0,05 maka suatu data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 63 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60917441
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.056
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.144 ^c

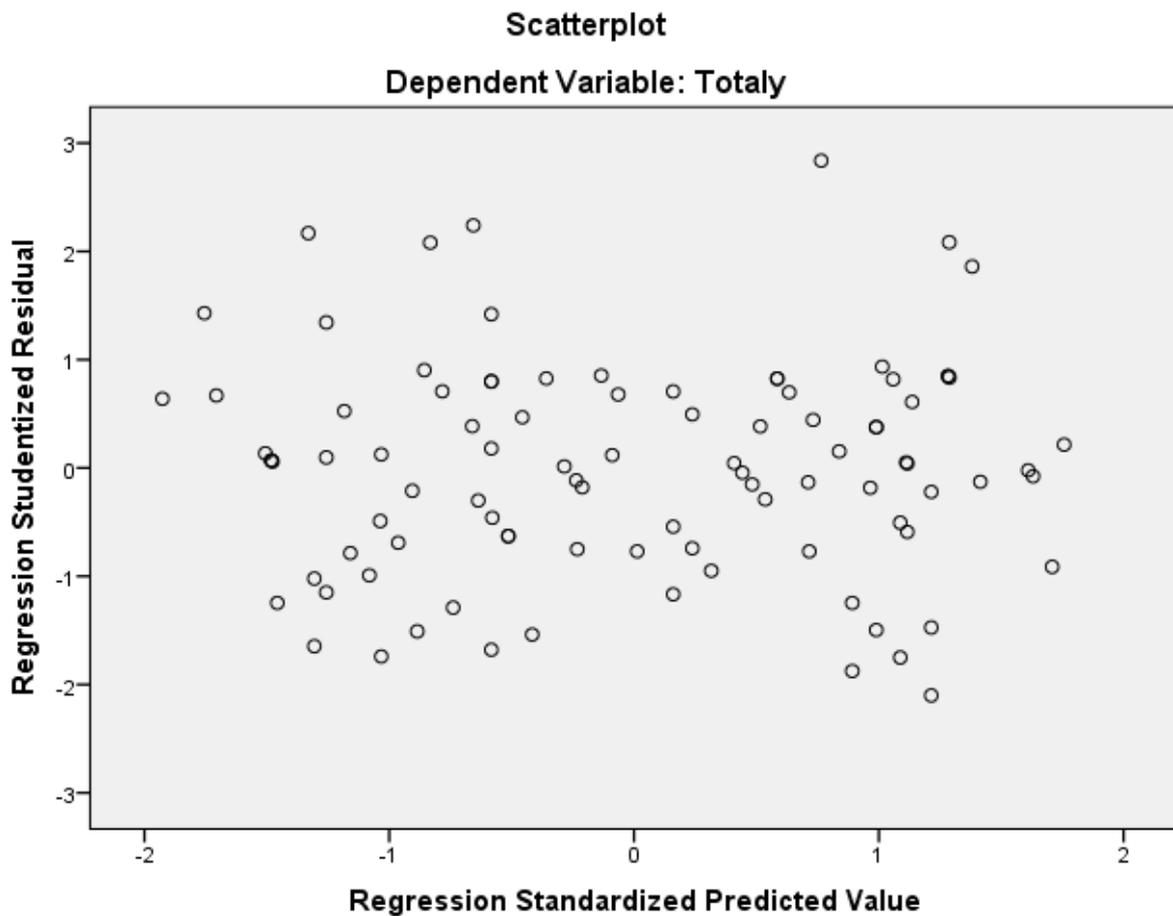
Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,144 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Heterokedasitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas



Gambar 4. 5 Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan gambar diatas hasil uji heterokedasitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya gejala heterokedasitas. Dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heterokedasitas.

c. Uji Multikoleniaritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikoleniaritas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika torerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 , berarti tidak terjadi multikoleniaritas.

Tabel 4. 64 Tabel Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
TotalX1	.962	1.039
TotalX2	.962	1.039

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Dari hasil uji multikoleniaritas pada tabel diatas dapat diketahui:

- 1) Nilai *tolerance* variabel motivasi kerja (X1) yakni 0,962 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel motivasi kerja (X1) yakni 1,039 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikoleniaritas.
- 2) Nilai *tolerance* variabel disiplin kerja (X2) yakni 0,962 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel disiplin kerja (X2) yakni 1,039 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikoleniaritas.

4.2.3. Uji Analisis Regresi Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 26 untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. 65 Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.085	3.012		2.685	.009		
TotalX1	.104	.027	.147	3.898	.000	.962	1.039
TotalX2	.955	.040	.896	23.804	.000	.962	1.039

a. Dependent Variable: Totaly

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,085 + 0.104X_1 + 0,955X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Persamaan regresi diatas terdapat nilai konstanta sebesar 8,085. Hal ini menunjukkan angka yang positif yang artinya Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) ini memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Nilai koefisien dari variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,104 berbentuk positif dapat menjelaskan adanya pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, dengan demikian adanya peningkatan Motivasi Kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka Kinerja Pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka Kinerja Pegawai akan turun.
- Nilai koefisien dari variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,955 berbentuk positif dapat menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai, dengan demikian setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka Kinerja Pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja akan turun.

4.2.4. Uji Parsial (Uji t)

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, terlebih dahulu menentukan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (df)= n-k atau $df= 95-2 = 93$, diperoleh t_{tabel} adalah 1,985. Penejelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

- Uji Parsial Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. 66 Hasil Uji Parsial Variabel Motivasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61.991	5.283		11.734	.000
	Motivasi Kerja	.228	.070	.321	3.267	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Hasil statistik uji parsial (uji t) untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,267 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,985. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,0002 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja

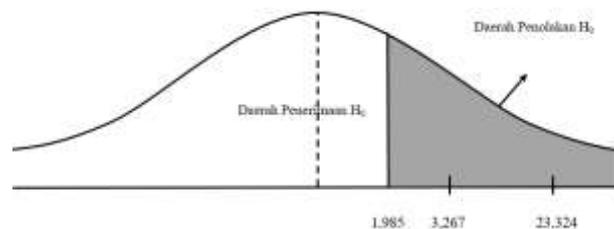
Tabel 4. 67 Hasil Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.932	2.804		4.969	.000
	Disiplin Kerja	.986	.042	.924	23.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Hasil statistik uji parsial (uji t) variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 23,324 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,985. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).



Gambar 4. 6 Kurva Uji T

4.2.5. Uji Simultan (Uji F)

Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tolak H_0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan atau berpengaruh simultan).
- Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan atau tidak berpengaruh secara simultan).

Berikut cara menentukan nilai F_{tabel} yaitu:

$$F_{tabel} = (k; n-k)$$

$$F_{tabel} = (2; 95-2)$$

$$F_{tabel} = (2; 93)$$

Tabel 4. 68 Hasil Uji F

ANOVA^a

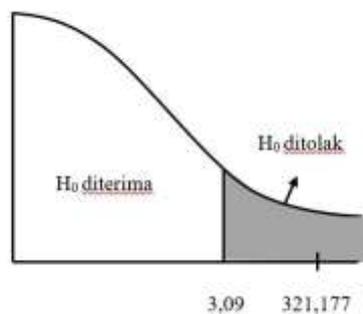
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1699.182	2	849.591	321.117	.000 ^b
	Residual	243.408	92	2.646		
	Total	1942.589	94			

a. Dependent Variable: Totaly

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 26 maka diperoleh nilai $F_{hitung} 321,177 > F_{tabel} 3,09$. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.



Gambar 4. 7 Kurva Uji F

4.2.6. Koefisien Determinasi (R^2)

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. 69 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.321 ^a	.103	.093	4.329

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,103, artinya variabel Motivasi Kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 10,3%.

1. . Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4. 70 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.852	1.746

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Output SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,854 artinya variabel Disiplin Kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 85,4%.

Pada penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa adanya kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai baik dari variabel motivasi kerja sebesar 10,3% dan variabel disiplin kerja sebesar 85,4%. Dapat dilihat bahwa variabel disiplin memiliki kontribusi yang tinggi dibandingkan variabel motivasi kerja terhadap naik turunnya kinerja pegawai. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.3.1. Tingkat Motivasi Kerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja juga yaitu suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena tersemangati, terdorong untuk melaksanakan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Dalam hal ini bahwa apabila pegawai telah termotivasi dalam bekerja, maka pegawai akan mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan sebaik mungkin. Motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, yaitu adanya kesadaran dalam diri pegawai tentang tanggung jawab pada suatu perusahaan yang tercermin pada sikap semangat bekerja.

Motivasi kerja dapat mendorong pegawai meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai dalam memberikan output pekerjaan mereka. Selain itu, motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mempertinggi tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Sehingga motivasi kerja dapat membuat kinerja pegawai menjadi cepat dan maksimal serta membuat pegawai selalu memberikan hasil usaha yang terbaik.

Pemimpin BAPPENDA Kabupaten Bogor memiliki peran kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pegawai. Hal ini pemimpin BAPPENDA Kabupaten Bogor sebagai motivator dalam meningkatkan semangat kerja, memberikan dorongan serta arahan ke arah pemanfaatan yang paling optimal guna tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi demi tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja yaitu sebesar 83,93%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 75,54 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.

Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya yang menjawab sangat setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator prestasi kerja yakni sebesar 88,91%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling terendah terdapat pada indikator pengakuan dari atasan yakni sebesar 75,51%.

4.3.2. Tingkat Disiplin Kerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin juga dapat dikatakan sebagai suatu konsep di tempat kerja untuk menuntut pegawai berlaku teratur atau suatu keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala hal kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja yang ada pada suatu organisasi sangat berguna dalam membantu meningkatkan efisiensi waktu pekerjaan, mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi maupun kebijakan yang ada. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik pegawai terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan agar dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin kerja sangatlah penting di BAPPENDA Kabupaten Bogor dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Maka dari itu di BAPPENDA Kabupaten Bogor terdapat suatu peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta terdapat sanksi-sanksi apabila ada pegawai yang melanggar.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja yaitu 88,35%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 66,21 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.

Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan yang menjawab sangat setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi pegawai, etika bekerja. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator ketaatan pada peraturan kerja sebesar 89,19%, sedangkan untuk tanggapan responden terendah pada indikator etika bekerja sebesar 87,79%.

4.3.3. Tingkat Kinerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor

Kinerja pegawai adalah suatu hasil atau prestasi yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi atau instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian pegawai dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari tanggung jawab terhadap tugas-tugas atau kewajiban yang dilaksanakan selama waktu periode tertentu.

Peran pegawai sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Dalam hal ini di BAPPENDA Kabupaten Bogor perlu memantau kinerja pegawainya apakah pegawai sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan pegawai jika kinerjanya baik atau sebaliknya memutuskan hubungan kerja jika performanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam peningkatan kinerja, pegawai harus dapat melaksanakan tugasnya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur bahwa atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pimpinan maupun dari para pegawai. Pemimpin menginginkan kinerja pegawai baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja pegawai yaitu 87,99%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 79,19 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.

Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya menjawab sangat setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator kualitas, kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator kualitas sebesar 89,33%. Sedangkan tanggapan responden dengan nilai terendah pada indikator kuantitas sebesar 86,31%.

4.3.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 8,085, koefisien variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,104 berbentuk positif sehingga menjelaskan adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dengan demikian adanya peningkatan motivasi kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai akan turun.

Berdasarkan hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,267 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,985. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,002 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,103, dimana motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja pegawai sebesar 10,3%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 8,085, koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,955 berbentuk positif sehingga menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dengan demikian setiap peningkatan disiplin kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja akan turun.

Berdasarkan hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 23,324 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,985. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,854, dimana disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 85,4%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3.6. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai BAPPENDA Kabupaten Bogor

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurun dan meningkat, dalam penelitian ini menggunakan dua faktor yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja yang sesuai di sebuah perusahaan akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai karena motivasi kerja dan disiplin kerja yang optimal dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan analisis kuantitatif hasil penelitian ini yang dilakukan pada BAPPENDA Kabupaten Bogor dengan menggunakan 95 responden tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh

yang positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil persamaan regresi yaitu $Y = 8,085 + 0,104X_1 + 0,955X_2 + e$, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 8,085 serta nilai konstanta dari variabel motivasi kerja sebesar 0,104 dan nilai konstanta dari variabel disiplin kerja sebesar 0,955 berbentuk positif yang dimana menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat pula dari perhitungan uji simultan yaitu nilai F_{hitung} sebesar 321,117 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,09 yang dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor.

Dari hasil koefisien determinasi untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,103, dimana motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja pegawai sebesar 10,3%. Sedangkan dari hasil koefisien determinasi variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,854, dimana disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 85,4%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggreany Hustia (2020), Salman, et al (2020), Beryanta, et al (2021), Debby dan Gadhi (2020), Mawar sari dan Fatkhatul (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Diduga terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena, selain motivasi kerja dan disiplin kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis melakukan peneliti pada Kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat motivasi kerja di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor berdasarkan rata-rata tanggapan responden sebesar 83,93%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 75,54 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator prestasi kerja yakni sebesar 88,91%, sedangkan untuk tanggapan responden yang paling terendah terdapat pada indikator pengakuan dari atasan yakni sebesar 75,51%.
2. Tingkat disiplin kerja di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor berdasarkan rata-rata tanggapan responden sebesar 88,35%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 66,21 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator ketaatan pada peraturan kerja sebesar 89,19%, sedangkan untuk tanggapan responden terendah pada indikator etika bekerja sebesar 87,79%.
3. Tingkat kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor berdasarkan rata-rata tanggapan responden sebesar 87,99%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 79,19 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai di BAPPENDA Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik. Dimana tanggapan responden yang paling besar nilainya pada indikator kualitas sebesar 89,33%. Sedangkan tanggapan responden dengan nilai terendah pada indikator kuantitas sebesar 86,31%.
4. Terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,267 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,985. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,002 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

5. Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 23,324 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,985. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 321,177 > F_{tabel} 3,09$. Dapat dilihat pula pada persamaan regresi yaitu $Y = 8,085 + 0,104X_1 + 0,955X_2 + e$. Serta dilihat dari hasil koefisien determinasi untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,103, dimana motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap naik dan turunnya kinerja pegawai sebesar 10,3%. Sedangkan dari hasil koefisien determinasi variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,854, dimana disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya kinerja pegawai sebesar 85,4%.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator pengakuan dari atasan. Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya pimpinan lebih dapat memperbaiki hubungannya dengan pegawai, agar pegawai dapat merasa dekat dan mendapatkan perhatian serta tanggapan dari pimpinan terhadap hasil kerja pegawai, hal ini bertujuan agar pegawai semangat dan motivasi kerjanya pun tinggi dalam bekerja sehingga terhindar dari keterpaksaan terhadap tuntutan pekerjaan dari pimpinan.
2. Disiplin kerja di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator etika bekerja. Saran yang diberikan adalah sebaiknya pegawai menjunjung tinggi etika bekerja yang salah satunya dengan meningkatkan kesadaran terhadap etika bekerja sesuai dengan pedoman kode etik ASN yang telah diatur dalam undang-undang, untuk itu pegawai agar memiliki etika yang baik, pegawai harus melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, serta melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan dalam bekerja.
3. Kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BAPPENDA) Kabupaten Bogor perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator kuantitas. Saran yang diberikan adalah sebaiknya pegawai dapat meningkatkan kuantitas kerja dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) PNS bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kompetensi pegawai.

4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa lebih memperhatikan variabel-variabel diluar motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan menambah jumlah variabel atau mencari faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alfiyah, Mahmudyahtin. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang*. MBR (Management And Business Review), 3.1: 41-48.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Batjo, Nurdin Dan Shaleh, Mahadin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Dasvil, D. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Karyawan PT. CHANDRA KARYA SUKSES* (Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma).
- Ekhsan, Muhamad. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 13.1: 1-13.
- Farisi, Salman; Irnawati, Juli; Fahmi, Muhammad. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4.1: 15-33.
- Hasi, Helvin Ruida; Effendy, Sjahril; Rambe, Muis Fauzi. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara*. Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi), 1.3: 209-219.
- Hidayat, Rahman. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanpak Unggul". Skripsi. Universitas Pakuan.
- Hustia, Anggreany. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang*. Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi, 1.2: 16-25.
- Irmayani, Ni Wayan Diyan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.
- Jufrizen. 2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. Sains Manajemen, 7.1: 35-54.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Kristianti, Lily Setyawati, Et Al. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1.1: 101-109.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution, Irmayani, et al. 2020. *Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP*. Jurnal Budgeting, 1.1: 9-14.

- PRIMADANA, R. T. (2020). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KABANJAHE* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Priansa, Donni. Juni. (2017). *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rifai. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bogor Utara". Skripsi. Universitas Pakuan.
- Safitri, D. E., & Sutjahjo, G. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Dimensi, 9(1), 178-185.
- Sari, Mawar; Masruroh, Fatkhatul. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*. JMAN Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara, 2.2: 36-51.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto, Bambang. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JIMS, 7.2.
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukatendel, B. P., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. 2021. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo*. Majalah Ilmiah METHODODA, 11(2), 97-105.
- Syarief, Faroman, et al. 2022. *Manajemen sumber daya manusia*.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Juliani
Alamat : Jl. Pertanian RT. 002 RW. 002, Kel. Bendungan, Kec. Ciawi
Tempat/ Tanggal Lahir : Bogor, 13 Juli 2001
Umur : 21 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan :
- SD : SDN Harjasari 1
- SMP : SMPN 1 Ciawi
- SMA : SMAN 1 Ciawi
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2023

Peneliti

Putri Juliani

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAPPENDA KABUPATEN BOGOR

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Responden

Di tempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan penyusunan skripsi, saya sebagai mahasiswi dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor, maka dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bappenda Kabupaten Bogor”. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi.

Kesediaan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian. Selain itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat Saya,

Putri Juliani

A. Identitas Responden

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin : A. Perempuan B. Laki-Laki

Usia : A. 21-30 Tahun B. 31-40 Tahun
C. 41-50 Tahun D. >50 Tahun

Masa Kerja : A. 3-6 Tahun B. 7-10 Tahun
C. >10 Tahun

Pendidikan Terakhir : A. Sarjana B. Diploma E. SD
C. SMA/SMK/Sederajat D. SMP

B. Petunjuk Pengisian

1. Bapak/Ibu/Saudara/I diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/I terhadap penelitian ini.
2. Pilihlah masing-masing satu jawaban yang memang benar-benar dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda ceklis (✓) atau tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Keterangan:

SS (Sangat Setuju) : 5

S (Setuju) : 4

KS (Kurang Setuju) : 3

TS (Tidak Setuju) : 2

STS (Sangat Tidak Setuju) : 1

Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Balas jasa					
1	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup					
2	Saya merasa bahwa motivasi kerja terpacu dengan gaji yang saya terima					
3	Saya merasa bahwa bonus dan tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
	Kondisi kerja					
1	Hubungan pimpinan dengan pegawai terjalin baik					
2	Kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
3	Hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kantor					
	Fasilitas kerja					
1	Fasilitas yang tersedia tidak mengalami kendala					
2	Saya merasa nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia					
3	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja saya					
	Prestasi kerja					
1	Peningkatan prestasi kerja saya karena didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan					
2	Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal					
3	Saya tidak pernah menunda segala macam pekerjaan					
	Pengakuan dari atasan					
1	Pimpinan selalu memberikan pujian bilamana ada pegawai yang mampu menjalankan pekerjaan dengan memuaskan					
2	Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja saya					
3	Saya selalu ingin mendapatkan perhatian dan tanggapan dari pimpinan terhadap hasil dari pekerjaan saya					
	Pekerjaan itu sendiri					
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
2	Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang					
3	Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan					

Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kehadiran					
1	Saya datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					
3	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
	Ketaatan pada peraturan kerja					
1	Saya tidak melanggar aturan yang berlaku					
2	Saya berupaya tidak menunda setiap pekerjaan pada jam kerja					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
	Ketaatan pada standar kerja					
1	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
2	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku					
3	Saya siap menerima sanksi apabila melanggar SOP yang berlaku					
	Tingkat kewaspadaan tinggi					
1	Saya selalu berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan sehingga terhindar dari kesalahan					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
3	Saya selalu berusaha mengutamakan keselamatan diri dan keselamatan kerja					
	Etika bekerja					
1	Saya menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya					
2	Saya mempunyai keramahan karena sebuah keharusan dalam bekerja					
3	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan					
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan teliti					
3	Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan					
	Kuantitas (Jumlah)					
1	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditetapkan					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan dimeja					
	Waktu (Jangka waktu)					
1	Saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar dapat mengerjakan tugas berikutnya					
3	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					
	Penekanan Biaya					
1	Saya mampu menggunakan seluruh peralatan yang tersedia dalam bekerja dengan efektif dan efisien					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan biaya yang telah dianggarkan					
3	Saya menggunakan uang perusahaan hanya untuk kegiatan perusahaan					
	Pengawasan					
1	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tidak adanya pengawasan langsung dari atasan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sekalipun tanpa pengawasan yang ekstra					
3	Dengan adanya pengawasan saya merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan					
	Hubungan Antar Karyawan					
1	Saya selalu membantu pekerjaan sesama rekan kerja tanpa diminta					
2	Saya dapat bekerja dalam tim atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya selalu menjalin kerukunan sesama rekan kerja					

46	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	68
47	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	76
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	70
49	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4	2	3	4	3	5	4	68
50	4	3	4	2	3	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	75
51	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	85
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	71
53	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	84
54	4	4	4	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	72
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	73
56	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
57	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	78
58	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	72
59	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	84
60	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	2	1	4	5	4	72
61	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	63
62	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	4	79
63	5	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	1	5	3	4	72
64	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	83
65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	72
66	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	84
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	70
68	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	72
69	2	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	75
70	2	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	2	4	5	5	78
71	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	68
72	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	76
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	70
74	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	5	68
75	4	3	4	2	3	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	75
76	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	85
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
78	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	84
79	4	4	4	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	72
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	73
81	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
82	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	78
83	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	72
84	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	84
85	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	2	1	4	5	4	72
86	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	63
87	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	4	4	79
88	5	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	1	5	3	4	72
89	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	83
90	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	72
91	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	84
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	70
93	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	72
94	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	83
95	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	72

91	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
92	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
93	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	
94	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65	
95	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	71	

KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Total
1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	84
2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	84
3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	80
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	86
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	86
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	83
7	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	85
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	85
9	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	81
10	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	78
11	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	81
12	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	83
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
14	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	81
15	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	78
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	83
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	76
19	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	73
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	75
22	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	77
23	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	81
24	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	76
25	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	82
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	76
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	86
28	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	84
29	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	85
30	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	77
31	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	79
32	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	77
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	79
34	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	83
35	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	78
36	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	78
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	74
38	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	77
39	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	78
40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	83

91	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	74
92	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	73	
94	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	79	
95	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	81	

Lampiran 3

		Correlations																		Total
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	
x1	Pearson Correlation	1	0.123	-0.138	0.027	.507	.438	0.182	.492	0.361	0.346	.383	.383	.538	0.083	0.073	0.239	0.188	0.218	.539
	Sig. (2-tailed)		0.516	0.468	0.888	0.004	0.015	0.336	0.006	0.050	0.061	0.037	0.037	0.002	0.662	0.700	0.204	0.321	0.247	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	0.123	1	.565	0.184	0.181	0.346	0.115	.532	.619	.439	0.341	0.213	0.102	0.039	0.061	0.253	.719	.408	.600
	Sig. (2-tailed)	0.516		0.001	0.330	0.339	0.061	0.546	0.002	0.000	0.015	0.065	0.257	0.593	0.840	0.750	0.177	0.000	0.025	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3	Pearson Correlation	-0.138	.565	1	0.084	0.086	0.154	0.311	0.335	.463	0.173	0.261	0.261	0.235	0.074	0.197	0.227	.654	.524	.548
	Sig. (2-tailed)	0.468	0.001		0.660	0.651	0.416	0.095	0.071	0.010	0.360	0.164	0.164	0.211	0.699	0.297	0.228	0.000	0.003	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x4	Pearson Correlation	0.027	0.184	0.084	1	.407	.448	-0.178	0.148	0.151	.656	-0.101	-0.012	.372	-.374	-0.354	0.241	0.151	0.160	.351
	Sig. (2-tailed)	0.888	0.330	0.660		0.025	0.013	0.346	0.436	0.426	0.000	0.597	0.950	0.043	0.042	0.055	0.200	0.426	0.399	0.180
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x5	Pearson Correlation	.507	0.181	0.086	.407	1	.638	-0.127	.451	.481	.555	0.189	0.189	.514	-0.235	-0.202	.560	0.259	0.288	.507
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.339	0.651	0.025		0.000	0.504	0.012	0.007	0.001	0.317	0.317	0.004	0.212	0.285	0.001	0.167	0.123	0.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x6	Pearson Correlation	.438	0.346	0.154	.448	.638	1	-0.052	0.283	0.189	.425	0.169	0.169	.574	-0.163	-0.217	.396	0.189	0.189	.462
	Sig. (2-tailed)	0.015	0.061	0.416	0.013	0.000		0.786	0.129	0.317	0.019	0.372	0.372	0.001	0.388	0.248	0.030	0.317	0.317	0.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x7	Pearson Correlation	0.182	0.115	0.311	-0.178	-0.127	-0.052	1	0.310	0.207	0.130	.437	.508	0.277	0.087	0.075	-0.114	0.207	0.154	.396
	Sig. (2-tailed)	0.336	0.546	0.095	0.346	0.504	0.786		0.096	0.273	0.493	0.016	0.004	0.138	0.649	0.693	0.549	0.273	0.415	0.030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x8	Pearson Correlation	.492	.532	0.335	0.148	.451	0.283	0.310	1	.821	.394	0.301	.400	.378	0.030	0.196	0.293	.590	0.296	.728
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.002	0.071	0.436	0.012	0.129	0.096		0.000	0.031	0.106	0.029	0.039	0.877	0.300	0.116	0.001	0.112	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x9	Pearson Correlation	0.361	.619	.463	0.151	.481	0.189	0.207	.821	1	.513	0.280	0.280	0.226	-0.016	0.199	.495	.671	.517	.733
	Sig. (2-tailed)	0.050	0.000	0.010	0.426	0.007	0.317	0.273	0.000		0.004	0.134	0.134	0.230	0.934	0.292	0.005	0.000	0.003	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x10	Pearson Correlation	0.346	.439	0.173	.656	.555	.425	0.130	.394	.513	1	0.321	0.321	.445	-0.281	-0.242	.544	.513	.587	.631
	Sig. (2-tailed)	0.061	0.015	0.360	0.000	0.001	0.019	0.493	0.031	0.004		0.084	0.084	0.014	0.133	0.197	0.002	0.004	0.001	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x11	Pearson Correlation	.383	0.341	0.261	-0.101	0.189	0.169	.437	0.301	0.280	0.321	1	.732	0.334	0.161	-0.038	0.350	.385	.381	.568
	Sig. (2-tailed)	0.037	0.065	0.164	0.597	0.317	0.372	0.016	0.106	0.134	0.084		0.000	0.071	0.395	0.842	0.058	0.036	0.038	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x12	Pearson Correlation	.383	0.213	0.261	-0.012	0.189	0.169	.508	.400	0.280	0.321	.732	1	0.243	-0.020	-0.165	0.350	0.280	.381	.515
	Sig. (2-tailed)	0.037	0.257	0.164	0.950	0.317	0.372	0.004	0.029	0.134	0.084	0.000		0.196	0.916	0.383	0.058	0.134	0.038	0.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x13	Pearson Correlation	.538	0.102	0.235	.372	.514	.574	0.277	.378	0.226	.445	0.334	0.243	1	0.233	0.259	0.263	0.297	0.290	.694
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.593	0.211	0.043	0.004	0.001	0.138	0.039	0.230	0.014	0.071	0.196		0.216	0.167	0.160	0.111	0.120	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x14	Pearson Correlation	0.083	0.039	0.074	-.374	-0.235	-0.163	0.087	0.030	-0.016	-0.281	0.161	-0.020	0.233	1	.803	-0.074	0.126	0.140	.364
	Sig. (2-tailed)	0.662	0.840	0.699	0.042	0.212	0.388	0.649	0.877	0.934	0.133	0.395	0.916	0.216		0.000	0.699	0.506	0.460	0.116
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x15	Pearson Correlation	0.073	0.061	0.197	-0.354	-0.202	-0.217	0.075	0.196	0.199	-0.242	-0.038	-0.165	0.259	.803	1	-0.081	0.149	0.155	.464
	Sig. (2-tailed)	0.700	0.750	0.297	0.055	0.285	0.248	0.693	0.300	0.292	0.197	0.842	0.383	0.167	0.000		0.670	0.431	0.414	0.081
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x16	Pearson Correlation	0.239	0.253	0.227	0.241	.560	.396	-0.114	0.293	.495	.544	0.350	0.350	0.263	-0.074	-0.081	1	.495	.751	.559
	Sig. (2-tailed)	0.204	0.177	0.228	0.200	0.001	0.030	0.549	0.116	0.005	0.002	0.058	0.058	0.160	0.699	0.670		0.005	0.000	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x17	Pearson Correlation	0.188	.719	.654	0.151	0.259	0.189	0.207	.590	.671	.513	.385	0.280	0.297	0.126	0.149	.495	1	.700	.750
	Sig. (2-tailed)	0.321	0.000	0.000	0.426	0.167	0.317	0.273	0.001	0.000	0.004	0.036	0.134	0.111	0.506	0.431	0.005		0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x18	Pearson Correlation	0.218	.408	.524	0.160	0.288	0.189	0.154	0.296	.517	.587	.381	.381	0.290	0.140	0.155	.751	.700	1	.702
	Sig. (2-tailed)	0.247	0.025	0.003	0.399	0.123	0.317	0.415	0.112	0.003	0.001	0.038	0.038	0.120	0.460	0.414	0.000	0.000		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.539	.600	.548	0.251	.507	.462	.396	.728	.733	.631	.568	.515	.694	0.293	0.324	.559	.750	.702	1
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.002	0.180	0.004	0.010	0.030	0.000	0.000	0.000	0.001	0.004	0.000	0.116	0.081	0.001	0.000	0.000	

Lampiran 6

r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Lampiran 7

t tabel

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825

Lampiran 8

F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77

Lampiran 9



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR
BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH

JL . TEGAR BERIMAN TELP. (021) 87912462, FAX. (021) 87912442
Website : www.bappenda.bogorkab.go.id Email : bappenda@bogorkab.go.id
CIBINONG 16914

SURAT – KETERANGAN

Nomor : 800/4822-Umpeg

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TEDI SUPRIYADI, SE MM
NIP : 196906142007011007
Pangkat/Gol.Ruang : Pembina / IVa
Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Menerangkan bahwa yang bersangkutan dibawah ini :

Nama : PUTRI JULIANI
NIM : 021119014
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Pakuan

Telah selesai melaksanakan riset/magang/data terkait penyusunan skripsi pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Bogor terhitung dari 1 Agustus 2022 sampai dengan 31 Oktober 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Cibinong, 24 Oktober 2022

KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN
KEPEGAWAIAN

