

**ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN  
DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN**

**ENREKANG**

Diajukan Oleh:

Yessy Okta Maharastha

4517012029



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA)  
Kabupaten Enrekang

Nama Mahasiswa : Yessy Okta Maharastha

Stanbuk/NIM : 4517012029

Fakultas : Ekonomi Universitas Bosowa


Program Studi : Manajemen

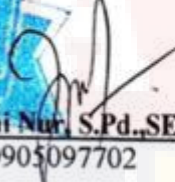
Telah Disetujui :

**UNIVERSITAS**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si  
NIDN : 0951086501

  
Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si  
NIDN/0905097702

**Mengetahui dan Mengesahkan :**  
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

  
DR. H. A. Ar-Ruddin Mane, SE., M.Si., SH., MH  
NIDN.090707003

  
Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si  
NIDN.0905097702

Tanggal Pengesahan :

## PERNYATAAN KEORISINALAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yessy Okta Maharastha

Nim : 4517012029

Jurusan : Manajem

Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Judul : Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan dama sekali.

Makassar, 30 Maret 2021



Yessy Okta Maharastha

**ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN  
DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN  
ENREKANG**

**Oleh:**

**YESSY OKTA MAHARASTHA  
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Bosowa Makassar**

**ABSTRAK**

YESSY OKTA MAHARASTHA, 2021. Skripsi. Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang dibimbing oleh Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si dan Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah responden sebanyak 40 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi yang berpengaruh positif artinya pegawai memiliki motivasi dalam bekerja yang cukup baik namun motivasi bukanlah suatu hal yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai dikarenakan pengaruhnya yang kecil terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang berpengaruh secara signifikan artinya dengan adanya peningkatan disiplin kerja yang positif para pegawai mengindikasikan bahwa semakin tingginya rasa tanggung jawab pegawai terhadap kedisiplinan dalam bekerja, maka semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja pegawai adapun secara simultan motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang, yakni  $0.000 < 0.05$  dengan nilai F-hitung  $19.180 > 3.24$  F-tabel dan nilai R Square adalah 0.509 (50.9%), artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

**ANALYSIS OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN INCOME AGENCIES  
REGENCY (BAPENDA) DISTRICT  
ENREKANG**

**By:  
YESSY OKTA MAHARASTHA**

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business  
Bosowa University Makassar***

**ABSTRACT**

*YESSY OKTA MAHARASTHA, 2021. Thesis. Analysis of Work Motivation and Discipline on Employee Performance at the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Enrekang Regency. Muhlis Ruslan, SE., M.Si and Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Sc.*

*This study aims to determine and analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance at the Regional Revenue Agency (BAPENDA) Enrekang Regency. The analytical method used is multiple linear regression analysis with the number of respondents as many as 40 employees.*

*The results showed that the influence of motivation on employee performance had a positive but not significant effect on employee performance. The results of the research conducted showed that motivation had a positive effect, meaning that employees had a good enough motivation to work but motivation was not something that could improve the performance of employees because of its influence. small on employee performance. Furthermore, work discipline on the performance of employees of the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Enrekang Regency has a significant effect, meaning that with an increase in positive work discipline, employees indicate that the higher the employee's sense of responsibility for discipline at work, the more influential and improving employee performance and overall employee performance will be. Simultaneous motivation and discipline on employee performance at the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Enrekang Regency, namely  $0.000 < 0.05$  with an F-count value of  $19.180 > 3.24$  F-table and R Square value is 0.509 (50.9%), meaning that there is a simultaneous influence between variables Motivation and Work Discipline on Employee Performance Variables of the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Enrekang Regency.*

*Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis hanturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “ **Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang**”.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. H. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa.
5. Kepada Bapak Dr. Muhlis Ruslan SE., M.Si dan Ibu Indrayani Nur S.Pd., SE., M.Si selaku dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah, seluruh Staf Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa, terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Bapak Muhammad Hidjaz Gaffar S.STP,. M.Si selaku Kepala Bidang beserta seluruh staf pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang atas pemberian izin untuk melakukan penelitian.
8. Kepada kedua orang tuaku tersayang yang selalu mendukung baik secara moral maupun material disertai dengan doa yang ikhlas sehingga penulis dapat menyelesaikan Pendidikan di Universitas Bosowa Makassar. Semoga jerih payah berbalas surga dan semoga Allah SWT memuliakan kalian berdua di dunia maupun akhirat. Aamiin..
9. Kepada sahabat seperjuangan Riskayanti, Ade Aseel Ansharputri, dan sikecil Rayani Reski Lestari yang telah banyak meluangkan waktu dengan penulis untuk bersama menyelesaikan pendidikan. Terima kasih, kalian HEBAT. I LOVE YOU tiga rebay:\*

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Aamiin ya rabbal alamin.

Makassar, 30 Maret 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
2.1. Kerangka Teori.....	6
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2. Pengertian Motivasi.....	7
2.1.3. Disiplin Kerja .....	11
2.1.4. Pengertian Kinerja.....	13
2.2. Kerangka Pikir.....	16
2.3. Hipotesis.....	17



<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>18</b>
3.1. Daerah dan Waktu Penelitian.....	18
3.2. Metode Pengumpulan Data.....	18
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	19
3.4. Populasi dan Sampel.....	20
3.5. Metode Analisis .....	22
3.6. Definisi Operasional .....	23
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>25</b>
4.1. Gambaran Umum Kabupaten Enrekang .....	25
4.2. Deskripsi Penelitian .....	28
4.3. Analisis Data.....	31
4.4. Hasil Penelitian .....	38
4.5. Pembahasan.....	42
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>45</b>
5.1. Kesimpulan .....	45
5.2. Saran .....	45
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>48</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>50</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	16
Gambar 4.1 Peta Wilayah Kabupaten Enrekang.....	25



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Bapenda Kab.Enrekang .....	4
Tabel: 3.1	Skala Likert.....	19
Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	29
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan .....	29
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan usia .....	30
Tabel 4.4	Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah (bapenda) kabupaten enrekang (y) ....	31
Tabel 4.5	Tanggapan responden terhadap variabel motivasi ( $x_1$ ) pada badan pendapatan daerah (bapenda) Kabupaten enrekang .....	34
Tabel 4.6	Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja ( $x_2$ ) pada badan pendapatan daerah (bapenda) Kabupaten enrekang .....	36
Tabel 4.7	Hasil uji regresi linear berganda .....	38
Tabel 4.8	Hasil uji parsial (t) .....	40
Tabel 4.9	Hasil uji simultan (f) .....	41
Tabel 4.10	Koefisien determinasi .....	42

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada berbagai organisasi atau instansi daerah yang menyelenggarakan pelayanan masyarakat memerlukan individu yang menjadi anggota suatu kelompok yang senantiasa bekerja untuk mencapai tujuan. Organisasi atau instansi daerah di dalamnya terdiri dari kumpulan individu yang bekerja bersama-sama dalam menjalankan semua yang telah ditetapkan dan disetujui sebelumnya. Adapun faktor penunjang yang memajukan sistem fungsi pemerintah dalam hal ini adalah SDM yaitu aparatur sipil negara (ASN). Berdasarkan PP No.30 Tahun 2019 mengenai Penilaian Kinerja aparatur sipil negara menetapkan “ASN atau Aparatur Sipil Negara yaitu penduduk negara Indonesia yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan telah memenuhi syarat tertentu untuk menduduki jabatan di pemerintahan.

Dalam UU No.5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN), diharapkan untuk dapat berupaya membenahi manajemen pemerintahan yang berpusat pada pelayanan terhadap masyarakat bukan lagi pada atasan tanpa memilah-milah suku, ras dan agama. Tata kelola manajemen sumber daya manusia lebih dikhususkan untuk menyokong terselenggaranya tugas pemerintahan secara berhasil dan berdayaguna. Pengelolaan SDM (pegawai negeri sipil) pada suatu organisasi perangkat daerah merupakan upaya dalam hal peningkatan efisiensi, efektifitas profesionalisme penyelesaian tugas,

dengan tugas pokok dan fungsi seperti perencanaan, pengadaan, ekspansi nilai, promosi, kedudukan, kesejahteraan, pemberian upah dan pemecatan.

Salah satu dasar tercapainya kinerja pegawai disuatu organisasi yaitu karena adanya disiplin kerja yang menjadi pengaruh dan berfungsi krusial bagi meningkatnya kinerja pegawai. Menurut PP No.53 Tahun 2010 mengenai Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN), pendisiplinan merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengindahkan tanggung jawab agar mengetahui batasan-batasan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan jika tidak selaras akan dikenakan sanksi disipliner. Pendisiplinan yang dilakukan oleh ASN terlihat dari loyalitas dan kepatuhan atas peraturan yang ada karena kedisiplinan merupakan langkah untuk meluruskan atau memberi sanksi bagi pelanggar sesuai dengan aturan yang ada.

Selain disiplin kerja, faktor lain yaitu motivasi yang menjadi perilaku yang secara mental dan fisik sudah terlihat dalam diri seorang pegawai sehingga membawa pegawai agar memahami tujuannya. Motivasi membentuk upaya yang memicu terarah (*direction*) dan usaha berkesinambungan (*persistence*) oleh individu untuk mencapai tujuan. Jika seorang pegawai memiliki hasrat dan keinginan dalam dirinya maka akan sangat mudah untuk menuntaskan pekerjaan dan kewajibannya, tapi sebaliknya jika seorang pegawai sama sekali tidak memiliki hasrat dan keinginan dalam dirinya maka pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya seakan menjadi beban yang berat sehingga sulit untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Melihat seberapa penting motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai membuat penulis menentukan sasaran penelitian yaitu para pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang yang merupakan organisasi atau instansi daerah yang melaksanakan pekerjaan pemerintah daerah dalam penerimaan pendapatan daerah berupa pajak dan retribusi daerah. Menurut Perda No.11 tahun 2016 mengenai lembaga rancangan daerah Kabupaten Enrekang pada aktualisasi kewajiban, Bapenda diinstruksikan oleh Kepala Badan yang loyal kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Bapenda juga memiliki tugas lain diantaranya mengorganisasikan strategi di bidang pendapatan daerah, peninjauan, pertimbangan, pemberian pelayanan, serta bertugas melakukan pelaporan pendapatan daerah agar pengelolaan pemerintah dapat berjalan dengan baik dan lancar. Bapenda diharapkan berupaya dalam mengoptimalkan kinerja pegawainya melalui SDM dan Non SDM yang ada dengan mutu tinggi melalui pengembangan motivasi dan disiplin kerja.

Dari uraian di atas, peneliti ingin mengkaji bagaimana Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang dengan judul “ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN ENREKANG”

**Tabel 1.1.**  
**Jumlah Pegawai Bapenda Kab.Enrekang**

<b>No</b>	<b>Nama Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Kepala Badan	1 orang
2.	Sekretaris	1 orang
3.	Kasubag	3 orang
4.	Kepala Bidang	4 orang
5.	Kasubid	8 orang
6.	Staf	48 orang
<b>Jumlah</b>		<b>65 orang</b>

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Enrekang, Tahun 2021.

### **1.2.Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah ada maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kab.Enrekang
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kab.Enrekang
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kab.Enrekang

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kab.Enrekang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kab.Enrekang

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA)

Kab.Enrekang

#### **1.4.Manfaat Penelitian**

1. Bagi Instansi

Menjadikan bahan pertimbangan dan evaluasi bagi pihak yang terkait dalam instansi mengenai peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi dan disiplin kerja demi perbaikan dan perkembangan instansi kedepannya.

2. Bagi Pegawai

Diharapkan mampu menjadi pembelajaran dan menambah wawasan bagi pegawai yang bekerja dalam instansi yang diteliti

3. Bagi Akademis

Diharapkan bisa menjadi tambahan referensi pada penelitian berikutnya sehubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *Human Resource Management* yang menentukan keberhasilan suatu tujuan organisasi dan unsur yang mengatur manusia dalam suatu proses manajerial. Suntoyo (2015:1) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktifitas yang dilakukan untuk merangsang, memotivasi, mengembangkan, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Adapun Hasibuan (2019: 10) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hamali (2016), sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

##### **Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019: 10), dibedakan atas:

1. Pengusaha.

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan yang besarnya tidak menentu, tergantung dari laba yang dicapai perusahaan tersebut

## 2. Pemimpin.

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan kepemimpinan dan wewenangnya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## 3. Karyawan.

Karyawan adalah peranan utama yang terikat suatu perjanjian dalam organisasi yang menjual jasa baik pikiran maupun tenaganya sehingga akan mendapatkan kompensasi yang sesuai dan besarnya sudah ditentukan sebelumnya.

### 2.1.2 Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin (*movere*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Adapun motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan seseorang untuk bekerja. Sementara kebutuhan (*need*) segala sesuatu yang harus dipenuhi oleh diri sendiri. Hasibuan (2017: 141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

#### 2.1.2.1 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2017: 150), yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif), cara atasan memberikan motivasi kepada bawahannya dengan memberikan hadiah bagi mereka yang

berprestasi baik agar semangat kerja meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif), cara atasan memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman jika mereka bekerja kurang baik (prestasi rendah). Karena bawahan takut dihukum maka dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat.

### **2.1.2.2 Teori - Teori Motivasi**

Dikemukakan oleh Sedarnayanti (2017: 115) antara lain:

#### **1. Teori Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)**

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan pokok berupa sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini menyatakan agar manusia termotivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang melekat pada diri manusia terdiri dari:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan pengakuan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

#### **2. Teori Motivasi HERZBERG (Teori dua faktor)**

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan kesehatan atau pemeliharaan (*maintenance factors*) yang berlangsung terus-menerus, meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, dan macam-macam tunjangan lainnya.
- b. Faktor motivasional yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

### 3. Teori Motivasi VROOM (Teori Harapan )

Teori Vroom tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan motivasi merupakan hasil dari harapan yang ingin dicapai oleh pegawai dimana tindakan yang dilakukan mengarah pada hasil yang diharapkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a) Hubungan upaya-kinerja. Upaya yang dilakukan akan mengarah pada keberhasilan kinerja.
- b) Hubungan kinerja-imbalan

Pada tingkatan tertentu individu meyakini bahwa kinerjanya akan mengarah pada pencapaian tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).

- c) Hubungan imbalan-tujuan personal

Respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang

melebihi harapan, motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

#### 4. Teori Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland ada tiga komponen dasar yang digunakan memotivasi seseorang yaitu kebutuhan:

a) *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)

Kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian dalam menguasai berbagai keahlian atau memiliki standar yang tinggi untuk menghadapi tantangan baru agar mendapat pengakuan dari masyarakat akan prestasinya.

b) *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan sosial)

Kebutuhan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain dengan sikap ramah dan akrab yang diperlukan dalam keberhasilan pekerjaan.

c) *Need for Power* (kebutuhan kekuasaan).

Kebutuhan akan kekuasaan berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dimana adanya keinginan untuk mengatur atau memimpin orang lain baik itu pribadi atau social.

#### 5. Teori Douglas McGregor

Douglas McGregor mengemukakan teori X dan teori Y dan menjabarkan dua model motivasi yang saling berkebalikan

- a) Teori X diasumsikan sebagai pegawai yang sifatnya pemalas, tidak suka bekerja dan menghindari tanggung jawab maka diperlukan pengarahan, paksaan, ancaman, hukuman, dan perlu dilakukan pengawasan yang ketat.
- b) Teori Y diasumsikan sebagai pegawai yang sifatnya berambisi, mau menerima tanggung jawab dan dianggap menikmati pekerjaannya karena termotivasi sendiri untuk berprestasi. Pegawai selalu berusaha untuk mencapai sasaran, maka untuk menjadi efektif pengendalian dan pengarahannya diganti dengan kerja sama dan partisipasi dalam pengambilan keputusan dengan falsafah pimpinan adalah untuk bawahan.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

Edy Sutrisno (2016: 89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu Lijan Poltak Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku dan mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan.

Kedisiplinan merupakan sikap dan perilaku seseorang terhadap peraturan serta norma-norma di dalam organisasi, maka jika individu melakukan pelanggaran akan dilakukan tindakan sesuai dengan peraturan yang sudah disepakati.

### **2.1.3.1 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016: 94), ada empat dimensi disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam lingkungan perusahaan.
2. Taat terhadap aturan waktu  
Tepat waktu sesuai aturan yang berlaku di perusahaan, dilihat dari jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja  
Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, tanggung jawab, serta tau cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya  
Peraturan apa saja baik yang boleh dilakukan maupun yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan di perusahaan

### **2.1.3.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Veithzal Rivai Zainal (2017: 599) terdapat empat tipe, yaitu:

1. Retributif, mendisiplinkan pelanggar dengan menghukum orang-orang yang bertindak secara tidak tepat
2. Korektif, menghukum pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan dengan mengoreksi perilaku yang tidak tepat hingga sipelanggar menunjukkan kemauan untuk berubah.

3. Hak-hak individu, melindungi hak-hak individu jika terdapat alasan yang tepat dan adil untuk tidak menjatuhkan karyawan
4. Utilitarian, mendisiplinkan pelanggar dengan memastikan bahwa tindakan yang dilakukan memiliki faedah yang mempengaruhi produktifitas dan profitabilitas.

#### **2.1.4 Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2016): 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya. Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur pada masa priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

##### **2.1.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2016: 67) menyatakan bahwa ada dua factor yaitu:

##### **1. Faktor Kemampuan**

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan keterampilan dalam pekerjaannya, sehingga pegawai harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).



## 2. Faktor Motivasi

Sikap mental pegawai dalam menghadapi situasi dan kondisi untuk mencapai prestasi kerja dan situasi kerja yang baik, artinya pegawai harus siap mental maupun fisik untuk mengetahui tujuan dan target utama dari apa yang dikerjakannya.

### 2.1.4.2 Dimensi Kinerja

Menurut Edison (2016: 195), dimensi kinerja terdiri dai:

1. Target, merupakan ukursn dalam pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah yang dihasilkan.
2. Kualitas, bagian penting yang dihasilkan menjadi kekuatan untuk mempertahankan loyalitas pelanggan
3. Waktu penyelesaian, modal untuk membuat kepercayaan pelanggan dalam penyelesaian pekerjaan dan pendistribusian dengan tepat waktu.
4. Taat asas, tidak hanya memenuhi target tetapi jga tepat waktu, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan

### 2.1.4.3 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2017: 75), indikator kinerja pegawai antara lain:

1. Kualitas kerja, adalah seberapa baik pegawai mengerjakan apa yang harus dikerjakannya
2. Kuantitas kerja, adalah seberapa lama pegawai bekerja dalam satu harinya, dilihat dari kecepatan kerja pada setiap pegawai

3. Pelaksanaan tugas, dilihat dari seberapa jauh pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, merupakan kewajiban setiap pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan

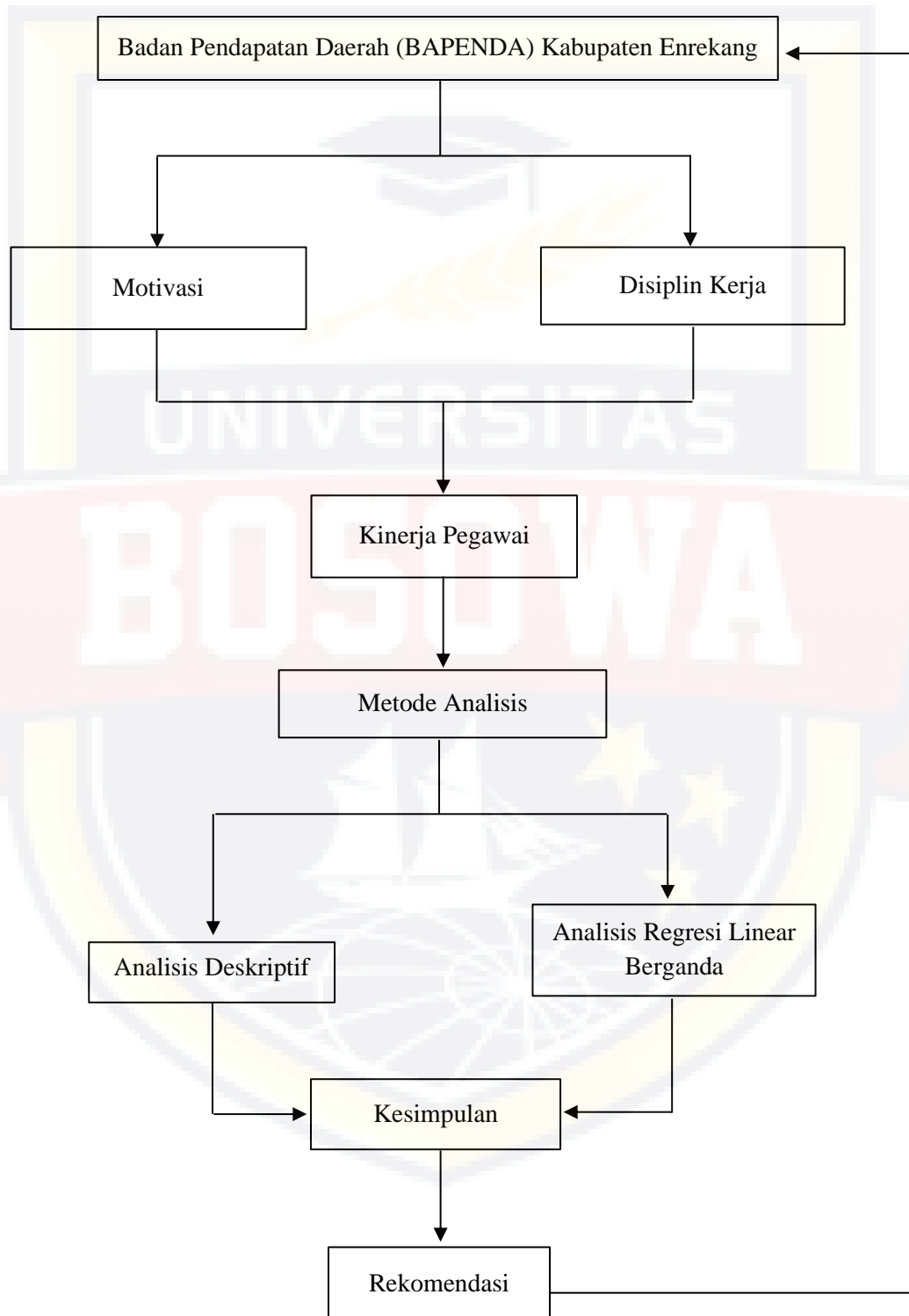
#### **2.1.4.4 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Widodo Suparno Eko manfaat dari penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai
2. Sebagai dasar perencanaan bagian kepegawaian guna untuk menyempurnakan dan meningkatkan mutu dan hasil kerja
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai secara optimal
4. Mendorong terciptanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan
5. Mengetahui seluruh kondisi organisasi khususnya kinerja pegawai dalam bekerja
6. Pegawai dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan untuk memacu perkembangannya.

## 2.2. Kerangka Pikir

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



### 2.3.Hipotesis

Sugiyono (2017:95) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPENDA Kab.Enrekang
- H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPENDA Kab.Enrekang
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif dan simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPENDA Kab.Enrekang

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kab.Enrekang yang berlokasi di Jl. Jenral Sudirman No 1, Pinang, Cendana, Kab.Enrekang, Sulawesi Selatan, 91711. Waktu penelitian dilakukan berdasarkan lama waktu kegiatan penelitian yaitu selama 2 bulan dari bulan Maret sampai Mei 2021.

#### 3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Metode penelitian ini bersumber pada literatur, buku-buku, dan sumber bacaan lain yang sesuai dengan judul dan pokok bahasan dalam tugas akhir yang dijadikan sebagai arahan antara data yang ditulis dengan data yang ada di lapangan.

2. Penelitian lapangan

Penelitian dilakukan dengan memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan atas fenomena- fenomena yang terjadi di lapangan dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Enrekang. Adapun pengumpulan datanya dengan cara:

- a. Metode Observasi, merupakan metode pengamatan langsung terhadap responden dan pencatatan atas keadaan lingkungan subjek yang akan diteliti.

- b. Kuesioner/angket, berisikan tentang daftar pertanyaan yang akan dibagikan kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini digunakan skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial yang mana telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2017). Dengan skala likert, pernyataan kuesioner dibuat dalam bentuk *checklist* dan masing-masing item jawaban memiliki bobot yang berbeda dengan skala 1 sampai 5. Responden dapat memilih jawaban dari variabel yang dipecah menjadi indikator yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanyaan atau pernyataan dengan memberikan skor sebagai berikut:

**Tabel: 3.1 Skala *Likert***

<b>Kode</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KR	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif merupakan informasi dari responden yang dihitung atau diukur dalam bentuk skala numerik atau angka dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai BAPENDA Kab.Enrekang.

- 2) Data kualitatif merupakan data yang disajikan dalam berbentuk kata, kalimat, Bahasa, dapat berupa gambar yang memperlihatkan gambaran umum dari objek yang diteliti seperti sejarah berdirinya BAPENDA Kab.Enrekang, struktur organisasi, visi dan misi organisasi, lingkungan kerja pegawai dan staf, sampai dengan sarana dan prasarana instansi.

## 2. Sumber Data

- 1) Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya tanpa melalui perantara berupa pendapat subjek (orang), kelompok, hasil observasi dari kegiatan atau kejadian, hingga pengujian yang dilakukan dari suatu benda.
- 2) Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung (melalui media perantara) sifatnya melengkapi untuk mendukung penulisan penelitian yang dapat diperoleh dari buku, catatan, dan arsip-arsip yang ada

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi pada objek penelitian sebanyak 65 orang.

## 2. Sampel

Sugiyono (2017: 81), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi karena ada keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang ada (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kepercayaan 90% dan toleransi kesalahan sebesar 10%.

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Maka perhitungan dalam menentukan jumlah sampel tersebut sebagai berikut:

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

$$n = \frac{65}{1 + 65 (0,1)^2}$$



$$n = \frac{65}{1 + 0,65}$$

$$n = \frac{65}{1,65} = 39,39 = 40$$

### 3.5 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah pengolahan data yang menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian untuk menjawab rumusan masalah dalam bentuk table, grafik, atau diagram yang dijelaskan melalui mean, sum, modus, range, nilai maksimum dan nilai minimum.

#### 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan jika terdapat dua atau lebih variable independennya. Dalam penelitian ini regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variable terikat (Y) terhadap variable bebas (X). Menurut Sugiyono (2017:275) pada regresi berganda diperlukan analisa untuk mengetahui arah hubungan antara variable independent dengan variable dependen dengan model persamaan penelitian sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2..$  = Koefisien Regresi variable independen

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Disiplin Kerja

$e$  = Standar error

### 3.6 Defenisi Operasional

#### 1. Motivasi

Motivasi adalah sikap yang berkaitan dengan kemauan dan tingkah laku yang berasal dari dalam diri maupun dari orang lain, yang terbentuk karena adanya keinginan dan kebutuhan yang ingin dipenuhi.

#### 2. Kinerja

Kinerja adalah kemampuan yang dilihat dari hasil kerja pegawai yang menjadi tolak ukur seberapa besar kontribusi seorang pegawai terhadap tempat kerja. Kinerja merupakan penilaian berhasil atau tidaknya tujuan dari organisasi/instansi.

#### 3. Disiplin

Disiplin adalah sikap yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pegawai terhadap organisasi/instansi karena adanya peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang sifatnya mengikat.

#### 4. Pegawai

Pegawai adalah orang yang memiliki status pekerja dalam pemerintahan atau sebagainya, dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan

karena adanya perjanjian atau kesepakatan kerja dengan jumlah yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### 5. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil dari penilaian kinerja pegawai dengan melihat situasi kerja, motivasi, minat, dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai sehingga memperoleh imbalan tertentu.



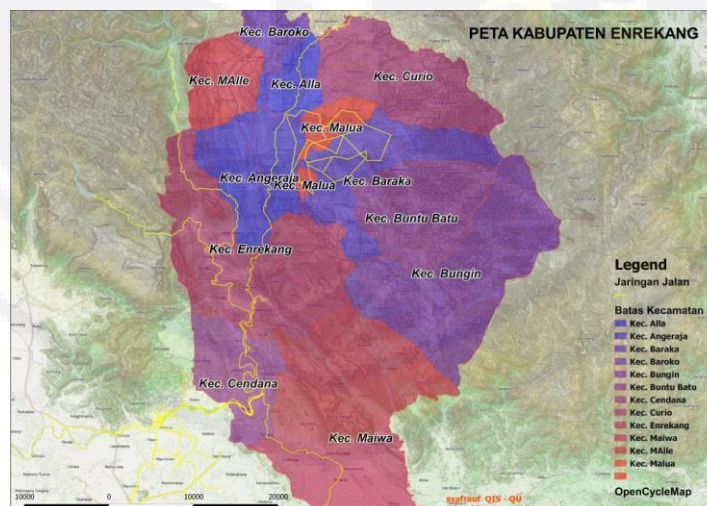
## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Kabupaten Enrekang

Kabupaten Enrekang adalah salah satu Daerah Tingkat II Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia yang ibu kotanya terletak di Kota Enrekang ± 236 Km arah utara Makassar. Titik koordinatnya sekitar 3° 14'36" hingga 03° 50' 00" Lintang Selatan dan 119° 40' 53" hingga 120° 06' 33" Bujur Timur. Kabupaten ini memiliki luas wilayah sekitar 1.786,01 Km<sup>2</sup> atau 2,83 persen dari luas Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun batas wilayah administratif Kabupaten ialah:

- Arah Utara berbatasan dengan Kabupaten/Kota Tana Toraja
- Arah Selatan berbatasan dengan Kabupaten/Kota Luwu
- Arah Timur berbatasan dengan Kabupaten/Kota Sidrap
- Arah Barat berbatasan dengan Kabupaten/Kota Pinrang.



Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Enrekang

**GAMBAR 4.1 PETA WILAYAH KABUPATEN ENREKANG**

#### 4.1.1. Sejarah Singkat Instansi

Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) sebelum didirikan merupakan salah satu bidang dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yaitu Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kabupaten Enrekang. Adanya kepentingan peningkatan kinerja organisasi dan pemerintah daerah, maka pada tahun 2016 DPKAD dipecah menjadi dua OPD yaitu Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) dan Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA). Maksud dan tujuan dilakukannya pemecahan karena Bapenda dianggap telah layak dan telah menyanggupi syarat untuk memiliki susunan organisasi sendiri. Dengan adanya Peraturan Daerah No. 11 tahun 2016 mengenai Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Enrekang, maka dibentuklah Bapenda.

Restrukturisasi baru dilakukan pada Februari 2017 dimana dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Bapenda menjalankan urusan penunjang pemerintah daerah bidang keuangan/pendapatan daerah berupa pajak dan retribusi daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan. Adapun kepala badan:

- 1) Drs. Haleng Lajju M.Si (2016-Januari 2020)
- 2) Muhammad Hidjaz Gaffar S.STP., M.Si (Januari 2020-sekarang).

##### a. Visi dan Misi Instansi

###### Visi:

Instansi mengacu pada visi Kabupaten Enrekang yaitu: “Terwujudnya Optimalisasi Penerimaan Daerah Untuk Membangun Enrekang Maju, Aman, dan Sejahtera (EMAS)”.

**Misi:**

1. Memaksimalkan semua pendapatan daerah sesuai kemampuan yang dimiliki.
2. Memajukan penyelenggaraan penerimaan keuangan daerah sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Memaksimalkan kualitas sumber daya aparatur agar pengelolaan penerimaan keuangan daerah dapat berjalan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.

**b. Susunan Organisasi**

Sesuai dengan Perda No 5 Tahun 2008 mengenai Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-dinas Daerah Kabupaten Enrekang, maka Susunan Organisasi BAPENDA terdiri dari:

- a. Kepala Badan
- b. Sekretaris
  1. Kasubag Perencanaan
  2. Kasubag Umum dan Kepegawaian
  3. Kasubag Keuangan
- c. Kepala Bidang Perencanaan, Pendaftaran dan Pendataan
  1. Kasub. Bidang Perencanaan Pendapatan
  2. Kasub. Bidang Pendaftaran dan Pendataan
- d. Kepala Bidang Penetapan dan Penerimaan Lain-lain
  1. Kasub. Bidang Penetapan
  2. Kasub. Bidang Penerimaan Lain-lain dan Dana Transfer

- e. Kepala Bidang Pembukuan dan Pelaporan
  - 1. Kasub. Bidang Pembukuan dan Pelaporan
  - 2. Kasub. Bidang Monitoring, Evaluasi dan Pengendalian Benda Berharga
- f. Kepala Bidang Pembinaan dan Penagihan
  - 1. Kasub. Bidang Pembinaan dan Pengawasan
  - 2. Kasub. Bidang Penagihan dan Keberatan

## 4.2. Deskripsi Penelitian

### 4.2.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner sebanyak 40 eksemplar kemudian disebar kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang.

### 4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel di bawah merupakan tabel Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang:

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	23	57.5
2	Perempuan	17	42.5
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah, 2021

Pada tabel 4.1 memperlihatkan sebanyak 40 responden pegawai terdapat 23 orang laki-laki dengan persentase 57,5% dan 17 orang perempuan dengan

persentase 42.5% sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah Pegawai atau responden laki-laki lebih banyak dari jumlah pegawai perempuan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel di bawah merupakan tabel Karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang:

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN**

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	DIPLOMA	5	12.5
2	S1	29	72.5
3	S2	1	2.5
4	SLTA	5	12.5
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah 2021

Pada tabel 4.2 menunjukkan untuk jenjang pendidikan pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang untuk, DIPLOMA sebanyak 5 pegawai (12.5%), S1 sebanyak 29 pegawai (72.5%), S2 1 pegawai (2.5%), SLTA 5 pegawai (12.5%). Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang dengan jenjang pendidikan S1 lebih banyak dibandingkan dengan DIPLOMA, S2 dan SLTA.



#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel dibawah merupakan tabel Karakteristik responden berdasarkan usia pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang:

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	26 s.d 35	1	2.5
2	36 s.d 45	25	62.5
3	46 s.d 55	8	20.0
4	>55	6	15.0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah 2021

Pada tabel 4.3 diketahui 1 responden pegawai dengan persentase (2,5%) yaitu usia antara 26 s.d 35 tahun, 25 pegawai atau responden dengan persentase (62.5%) yaitu usia antara 36 s.d 45 tahun, 8 pegawai atau responden dengan persentase (20.0%) yaitu usia antara 46 s.d 55 tahun, sedangkan 6 pegawai atau responden dengan persentase (15.0%) usia >55.

Dari data di atas disimpulkan yang paling banyak 25 responden yaitu dengan usia 36 s.d 45 tahun dengan persentase sebesar 62.5%.

#### 4.3 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yaitu variabel independen, sedangkan Kinerja Pegawai (Y) yaitu variabel dependen. Untuk melihat responden terhadap setiap indikator, dapat dilihat pada penjabaran di bawah:

### 1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut merupakan tabel tanggapan responden dari beberapa pernyataan yang diajukan:

**TABEL 4.4**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KINERJA**  
**PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA)**  
**KABUPATEN ENREKANG (Y)**

No	Item	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya sangat mempertimbangkan waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan tepat waktu	-	-	6 (15.0%)	26 (65.0%)	8 (20.0%)
2	Dalam bekerja saya sangat mengutamakan prosedur/tahapan kerja yang benar sehingga kondisi kerja tidak bermasalah dikemudian hari	-	-	-	24 (60.0%)	16 (40.0%)
3	Jumlah dan jenis pekerjaan saya saat ini cukup banyak dan tergolong sulit, tapi saya mampu menyelesaikannya dengan baik	-	-	3 (7.5%)	26 (65.0%)	11 (27.5%)
4	Jumlah kesalahan yang saya lakukan hampir tidak pernah, kecuali ada tugas baru yang pertama kali saya kerjakan	-	-	5 (12.5%)	28 (70.0%)	7 (17.5%)
5	Kualitas kerja saya memuaskan sebab pemahaman yang saya miliki tentang pekerjaan	-	-	2 (5.0%)	30 (75.0%)	8 (20.0%)

	yang dilimpahkan					
6	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan kantor	-	-	1 (2.5%)	29 (72.5%)	10 (25.0%)
7	Kualitas hasil kerja saya cukup baik sehingga saya dinilai sebagai pegawai yang berprestasi	-	-	3 (7.5%)	29 (72.5%)	8 (20.0%)
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tidak melakukan kesalahan	-	-	1 (2.5%)	23 (57.5%)	16 (40.0%)
9	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan penuh tanggung jawab sampai pekerjaan itu selesai	-	-	3 (7.5%)	25 (62.5%)	12 (30.0%)
10	Saya merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan	-	-	7 (17.5%)	26 (65.0%)	11 (27.5%)
11	Saya bersedia kerja lembur jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	-	-	7 (17.5%)	25 (62.5%)	8 (20.0%)
12	Pegawai ini menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik kantor	-	-	-	24 (60.0%)	16 (40.0%)

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang menunjukkan bahwa pernyataan pertama yang setuju sejumlah 26 responden (65.0%), pernyataan kedua yang setuju sejumlah 24 responden (60.0%), pernyataan ketiga yang setuju sejumlah 26 responden (65.0%), pernyataan keempat yang setuju sejumlah 28 responden (70.0%), pernyataan kelima yang setuju sejumlah 30 responden

(75.0%), pernyataan keenam yang setuju sejumlah 29 responden (72.5%), pernyataan ketujuh yang setuju sejumlah 29 responden (72.5%), pernyataan kedelapan yang setuju sejumlah 23 responden (57.5%). pernyataan kesembilan yang setuju sejumlah 25 responden (62.5%), pernyataan kesepuluh yang setuju sejumlah 26 responden (65.0%), pernyataan kesebelas yang setuju sejumlah 25 responden (62.5%), pernyataan keduabelas yang setuju sejumlah 24 responden (60.0%).

## 2. Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

**TABEL 4.5**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL MOTIVASI (X<sub>1</sub>)**  
**PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA)**  
**KABUPATEN ENREKANG**

No	Item	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Gaji yang diterima setiap bulannya mampu memenuhi kebutuhan saya	-	17 (42.5%)	8 (20.0%)	9 (22.5%)	6 (15.0%)
2	Gaji yang diterima diberikan tepat pada waktunya	-	15 (37.5%)	12 (30.0%)	8 (20.0%)	5 (12.5%)
3	Bonus atau intensif yang diberikan sudah sangat memuaskan	-	14 (35.0%)	10 (25.0%)	11 (27.5%)	5 (27.5%)
4	Sarana dan prasarana yang disediakan mendukung semua aktivitas kerja	-	4 (10.0%)	7 (17.5%)	17 (42.5%)	12 (30.0%)
5	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup	-	4 (10.0%)	5 (12.5%)	20 (50.0%)	11 (27.5%)

	nyaman					
6	Perlengkapan dan peralatan kerja yang disediakan cukup aman untuk digunakan	-	7 (17.5%)	4 (10.0%)	25 (62.5%)	4 (10.0%)
7	Status kepegawaian yang diberikan kepada saya memberikan rasa nyaman dalam bekerja	-	4 (10.0%)	10 (25.5%)	21 (52.5%)	5 (12.5%)
8	Saya merasa aman dalam melaksanakan setiap pekerjaan	-	3 (7.5%)	8 (20.0%)	19 (47.5%)	10 (25.0%)
9	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	-	2 (5.0%)	9 (22.5%)	22 (55.0%)	7 (17.5%)
10	Terjalannya hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan	-	8 (20.0%)	7 (17.5%)	17 (42.5%)	8 (20.0%)
11	Saya ikut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan kantor	-	5 (12.5%)	9 (22.5%)	16 (40.0%)	10 (25.0%)
12	Saya mampu menggunakan potensi diri untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	-	1 (2.5%)	12 (30.0%)	20 (50.0%)	7 (17.5%)
13	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih besar	-	3 (7.5%)	15 (37.5%)	15 (37.5%)	7 (17.5%)

	dengan keterampilan yang saya miliki					
14	Atasan memberikan pujian kepada saya karena mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	2 (5.0%)	18 (45.0%)	11 (27.5%)	9 (22.5%)
15	Pujian yang dilakukan oleh atasan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik	-	2 (5.0%)	14 (35.5%)	15 (37.5%)	9 (22.5%)

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Motivasi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang menunjukkan bahwa pernyataan pertama yang tidak setuju berjumlah 17 responden (42.5%), pernyataan kedua yang tidak setuju berjumlah 15 responden (37.5%), pernyataan ketiga tidak setuju berjumlah 14 responden (35.0%), pernyataan keempat yang setuju berjumlah 17 responden (42.5%), pernyataan kelima yang setuju berjumlah 20 responden (50.0%), pernyataan keenam yang setuju berjumlah 25 responden (62.5%), pernyataan ketujuh yang setuju berjumlah 21 responden (52.5%), pernyataan kedelapan yang setuju berjumlah 19 responden (47.5%). Pernyataan kesembilan yang setuju berjumlah 22 responden (55.0%), pernyataan kesepuluh yang setuju berjumlah 17 responden (42.5%), pernyataan kesebelas yang setuju berjumlah 16 responden (40.0%), pernyataan keduabelas setuju berjumlah 20 responden (50.0%), pernyataan ketigabelas yang setuju berjumlah 15 responden dan cukup

setuju berjumlah 15 responden (37.5%), pernyataan keempat belas setuju sejumlah 18 responden (45.0%) dan pernyataan kelima belas yang setuju berjumlah 15 responden (37.5%).

### 3. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

**TABEL 4.6**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL DISIPLIN KERJA**  
**(X<sub>2</sub>) PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA)**  
**KABUPATEN ENREKANG**

No	Item	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya masuk kantor sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	-	-	1 (2.5%)	17 (42.5%)	22 (55.0%)
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	-	-	5 (12.5%)	15 (37.5%)	20 (50.0%)
3	Saya pernah datang terlambat ke kantor	-	-	8 (20.0%)	20 (50.0%)	12 (30.0%)
4	Saya pernah pulang lebih awal karena hal tertentu	-	-	3 (7.5%)	24 (60.0%)	13 (32.5%)
5	Saya selalu mengenakan seragam kantor sesuai hari yang ditentukan	-	-	1 (2.5%)	20 (50.0%)	19 (47.5%)
6	Saya selalu menggunakan kartu tanda pengenal identitas	-	-	1 (2.5%)	23 (57.5%)	16 (40.0%)
7	Saya mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan jabatan dan arahan	-	-	-	25 (62.5%)	15 (37.5%)

	dari atasan					
8	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan aturan kerja yang berlaku	-	-	-	18 (45.0%)	22 (55.0%)
9	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja sehingga dapat bekerjasama dengan rekan kerja atau unit kerja lainnya	-	-	2 (5.0%)	29 (72.5%)	9 (22.5%)
10	Saya pernah tidak hadir tanpa keterangan selama bekerja	-	1 (2.5%)	7 (17.5%)	7 (17.5%)	9 (22.5%)
11	Saya pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan	-	-	2 (5.0%)	24 (60.0%)	14 (35.0%)
12	Saya mematuhi semua aturan yang berlaku di lingkungan kantor	-	-	2 (5.0%)	21 (52.5%)	17 (42.5%)

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang menunjukkan bahwa pernyataan pertama yang sangat setuju berjumlah 22 responden (55.0%), pernyataan kedua yang sangat setuju berjumlah 20 responden (50.0%), pernyataan ketiga setuju berjumlah 20 responden (50.0%), pernyataan keempat yang setuju berjumlah 24 responden (60.0%), pernyataan kelima yang setuju berjumlah 20 responden (50.0%), pernyataan keenam setuju sejumlah 23 responden (57.5%),



pernyataan ketujuh setuju berjumlah 25 responden (62.5%), pernyataan kedelapan yang sangat setuju berjumlah 22 responden (55.0%). Pernyataan kesembilan yang setuju sejumlah 29 responden (72.5%), pernyataan kesepuluh sangat setuju sejumlah 9 responden (22.5%), pernyataan kesebelas setuju berjumlah 24 responden (60.0%), pernyataan keduabelas yang setuju berjumlah 21 responden (52.5%).

#### 4.4 Analisis Data

##### 4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang. Untuk memperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang akurat untuk mengolah data digunakan bantuan program SPSS 21.

**TABEL 4.7**  
**HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	15.840	5.859		2.704	.010
1	Motivasi	.011	.054	.023	.196	.846
	disiplin kerja	.656	.108	.709	6.049	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh dibuatkan persamaan regresi berganda seperti dibawah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Kinerja Pegawai = 15.840 + 0.011 (Motivasi  $X_1$ ) + 0.656 (Disiplin Kerja  $X_2$ ).

Berikut dapat dijelaskan dari persamaan regresi di atas:

1. Nilai konstanta (a) 15.840 menunjukkan bahwa apabila variabel tetap (0) maka terjadi peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 15.840.
2. Nilai koefisien regresi variabel ( $X_1$ ) sebesar 0.011 menunjukkan ketika Motivasi naik 1% dapat menambah Kinerja Pegawai sebesar 0.011 atau 11% dengan anggapan bahwa variabel lain yaitu Disiplin Kerja dalam keadaan tetap (0). Koefisien yang nilainya positif berarti terjadi peningkatan positif antara  $X_1$  dengan Y, artinya jika Motivasi mengalami peningkatan maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel ( $X_2$ ) sebesar 0.656 menunjukkan ketika Disiplin Kerja naik 1% dapat menambah Kinerja Pegawai sebesar 0.656 atau 65.6% dengan anggapan bahwa variabel lain yaitu Motivasi dalam keadaan tetap (0). Koefisien yang nilainya positif berarti terjadi peningkatan positif antara  $X_2$  dengan Y, artinya jika Disiplin Kerja mengalami peningkatan maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

#### 4.4.2 Uji Parisal (t)

Uji Parsial T bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial tiap-tiap variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

**TABEL 4.8**  
**HASIL UJI PARSIAL (T)**

Variabel	T <sub>Hitung</sub>	T <sub>Tabel</sub>	Sig.
X <sub>1</sub>	0.196	1.683	0.864
X <sub>2</sub>	6.049	1.683	0.000

Sumber : Data Diolah, 2021

Di bawah ini merupakan penjelasan dari setiap variabel yang telah diteliti secara parsial dan simultan:

1. Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

Nilai sig untuk variabel X<sub>1</sub> terhadap variabel Y diketahui  $0.864 > 0.05$  dengan t hitung  $0.196 < t$  tabel  $1.683$  artinya variabel motivasi ditolak atau tidak terdapat pengaruh antara X<sub>1</sub> terhadap Y.

2. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Nilai sig untuk variabel X<sub>2</sub> terhadap variabel Y diketahui  $0.000 < 0.05$  dengan t hitung  $6.049 > t$  tabel  $1.683$  artinya variabel disiplin kerja dapat diterima atau terdapat pengaruh antara X<sub>2</sub> terhadap Y.

3. Variabel Dominan

Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan SPSS menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai yaitu Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dengan tingkat signifikansi  $0,000$  yang nilainya lebih besar dari nilai Motivasi (X<sub>1</sub>).

#### 4.4.3 Uji Simultan (f)

Tujuan dari Uji F untuk membuktikan apakah secara simultan terdapat pengaruh antara atau variabel independent terhadap variabel dependen setelah dimasukkan kedalam model. Tabel di bawah ini adalah hasil dari perhitungan uji F yang dilakukan:

**TABEL 4.9 HASIL UJI SIMULTAN (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.010	2	144.505	19.180	.000 <sup>b</sup>
	Residual	278.765	37	7.534		
	Total	567.775	39			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

Sumber: Data Diolah 2021

Hasil pengujian pada tabel 4.9 menjelaskan nilai signifikansi pada  $X_1$  dan  $X_2$  simultan terhadap  $Y$  yaitu berpengaruh sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $F$  hitung  $19.180 > F$  tabel 3.24 artinya bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja diterima atau terdapat pengaruh simultan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

#### 4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi diperuntukkan dalam menghitung sumbangan pengaruh untuk memprediksi berapa besar pengaruh kontribusi variabel  $X$  secara simultan terhadap variabel  $Y$ .

**TABEL 4.10 KOEFISIEN DETERMINASI**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.509	.482	2.745

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

Sumber Data: Data Diolah, 2021

Berdasarkan output tabel 4.10 nilai *R Square* diketahui 0.509 dengan arti yaitu variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan berpengaruh terhadap  $Y$  sebesar 50.9%.

#### 4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil data yang telah diolah melalui SPSS 21 diperoleh:

1. Hasil pengujian data dengan program SPSS, hasil variabel  $X_1$  yaitu Motivasi yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan perolehan nilai  $t$  hitung sebesar 0.196 dan nilai  $t$  tabel = 1.683 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.864 sehingga ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi ditolak atau tidak terdapat pengaruh variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$ . Hasil yang diperoleh dari koefisien regresi linear berganda sebesar 0.011 yang berarti bahwa Motivasi tetap berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Apabila variabel  $X_1$  turun sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan menurun juga sebesar 0.011 satuan dengan anggapan  $X_2$  tetap. Karena nilai signifikansi sebesar  $0.864 > 0.05$  (tidak signifikan) maka pengaruh ini bisa diabaikan.
2. Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel  $X_2$  yaitu disiplin kerja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan perolehan nilai  $t$  hitung sebesar 6.049 dan nilai  $t$  tabel = 1.683 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 sehingga ditarik kesimpulan yaitu variabel Disiplin Kerja diterima dengan arti terdapat pengaruh variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . Hasil koefisien regresi linear berganda diperoleh sebesar 0.656 berarti Disiplin Kerja tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jika variabel  $X_2$

naik sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai juga meningkat sebesar 0.656 satuan dengan anggapan  $X_1$  tetap.

3. Hasil pengujian data melalui program SPSS dengan signifikansi pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$  yaitu sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $F_{hitung}$   $19.180 > F_{tabel}$  3.24, sehingga ditarik kesimpulan yaitu variabel Motivasi dan Disiplin Kerja diterima artinya terdapat pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap variabel  $Y$ .
4. Hasil pengujian data melalui program SPSS nilai *R Square* sebesar 0.509, berarti terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai sebesar 50.9%.

**BOSOWA**



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Dari hasil analisis koefisien determinasi disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi secara simultan sebesar 50.9% terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )
2. Dari uji parsial ( $t$ ) yang dilakukan terhadap Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan menganalisa bagaimana pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diperoleh hasil bahwa hanya Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yang berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Sedangkan analisis yang dilakukan pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.864 yang artinya tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan artinya terdapat motivasi yang baik bagi pegawai namun bukan suatu hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dikarenakan pengaruhnya yang kecil terhadap kinerja pegawai.

#### **5.2 Saran**

1. Terkait dengan Motivasi kenapa tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena berdasarkan fakta lapangan bahwa kurangnya komunikasi dan interaksi antara atasan dengan bawahan belum lagi pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang dengan kondisi ruangan yang kecil membuat pegawai merasa jenuh dalam penyelesaian pekerjaan, maka dari itu perlu

peningkatan komunikasi dan hubungan yang baik dan transparan dalam hal intensif antar pegawai. Peningkatan Motivasi terhadap pegawai juga dapat dilakukan dengan mengadakan berbagai kegiatan di luar jam kantor yang dapat meningkatkan Motivasi dan untuk menghilangkan rasa jenuh dan bosan pegawai dengan pekerjaan yang dilakukan secara berulang dan terus menerus. Variabel lain yaitu Disiplin Kerja dengan melihat fakta dilapangan bahwa tingkat kehadiran pegawai merupakan indikator yang menjadi kendala dalam peningkatan Kinerja Pegawai apalagi dengan adanya pemberian *sift* membuat beberapa pegawai datang terlambat bahkan ada yang hanya datang mengisi daftar hadir. Adapun hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Disiplin Kerja pegawai diperlukan penerapan peraturan yang ketat dengan memberikan hukuman kepada pegawai yang mangkir dari pekerjaan ataupun telat masuk

2. Motivasi dan disiplin kerja baik itu secara parsial maupun simultan diharapkan mampu menjadi pertimbangan bagi instansi atau perusahaan dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawannya sehingga terpenuhinya tugas dan tanggungjawab dengan memperhatikan kebutuhan dan faktor-faktor lainnya untuk kemajuan instansi atau perusahaan.
3. Adapun penelitian berikutnya dapat menggunakan faktor lain dalam mengukur kinerja pegawai. Selain menggunakan kuesioner dalam penelitian sebaiknya disertakan metode wawancara agar dapat diperoleh hasil yang lebih akurat untuk mendukung hasil penelitian tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- \_\_\_\_\_. 2009. PP No. 30. *Tentang Kegiatan Usaha Hilir Minyak Dan Gas Bumi*.
- \_\_\_\_\_. 2010. Peraturan Pemerintah No. 53. *Disiplin Pegawai Negri Sipil (PNS)*
- \_\_\_\_\_. 2011. Peraturan Daerah No.11. *Tentang Retribusi Perizinan Tertentu*.
- \_\_\_\_\_. 2014. UU No. 5. *Aparatur Sipil Negara (ASN)*
- \_\_\_\_\_. 2016. Peraturan Daerah No. 11. *Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah*.
- \_\_\_\_\_. 2019. Peraturan Pemerintah. 30. *Penilaian Kinerja Pegawai Negri Sipil*
- Edison, Emron. Imas Homairah & Yohn Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Diambil dari: 143-Article Text-252-1-10-20190711.pdf. (diakses pada 2 Maret 2021)
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan. 2017. *Bab II Kajian Teori dan Hipotesis*. Diambil dari: <http://repository.unpas.ac.id>. (diakses pada 2 Maret 2021)
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2016. *Bab II Tinjauan Pustaka*. Diambil dari: <http://repository.ump.ac.id>. (diakses pada 3 Maret 2021)
- Ridwan. 2003. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Viethzal. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Diambil dari: <https://repository.widyatama.ac.id>. (diakses pada 3 Maret 2021)

Sedarmayanti. 2017. *Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis*. Diambil dari: <http://repository.unpas.ac.id>. (diakses pada 3 Maret 2021)

Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Bab II Kajian dan Kerangka Pemikiran*. Diambil dari: <http://repository.unpas.ac.id>. (diakses pada 3 Maret 2021)

Sugiyono. 2017. *Bab II Metode Penelitian*. Diambil dari: <http://repository.unpas.ac.id>. (diakses pada 4 Maret 2021)

Suntoyo. 2015. *Bab II Tinjauan Puataka dan Hipotesis*. Diambil dari: <http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id>. (diakses pada 3 Maret 2021).

Sutrisno, Edy. 2016. *Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis*. Diambil dari: <http://repository.unpas.ac.id>. (diakses pada 3 Maret 2021).



The logo of Universitas Brawijaya is a shield-shaped emblem. At the top, it features a graduation cap and a golden wheat stalk. Below this, the word "UNIVERSITAS" is written in a grey banner. The main body of the shield is divided into four quadrants: the top-left shows a white sailboat, the top-right shows three yellow stars, and the bottom shows a white globe. The shield is surrounded by a yellow border and a red ribbon at the bottom. The word "BRAWIJAYA" is written in large, white, stylized letters across the ribbon.

# LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Pegawai BAPENDA Kabupaten Enrekang

di-  
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul **“Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaen Enrekang”**. Untuk itu, perkenalkan saya :

Nama : Yessy Okta Maharastha  
Nim/STB : 4517012029  
Status : Mahasiswa Program S1 Universitas Bosowa Makassar

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini.

Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Yessy Okta Maharastha

## I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (Boleh tidak di isi)

Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki, ( ) Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir:

## II. PETUNJUK PENGISIAN:

A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (√) pada salah satu dari angka 1 hingga angka 5, sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju

4 : Setuju

3 : Cukup Setuju

2 : Tidak Setuju

1 : Sangat Tidak Setuju

B. Setelah Bapak/Ibu/Sdr/I selesai mengisi kuesioner maka dimohon untuk mengembalikannya kepada saya (peneliti)

### MOTIVASI (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Kebutuhan Fisik</b>					
1.	Gaji yang diterima setiap bulannya mampu memenuhi kebutuhan saya					
2.	Gaji yang diterima diberikan tepat pada waktunya					
3.	Bonus atau intensif yang diberikan sudah sangat memuaskan					
4.	Sarana dan prasarana yang disediakan mendukung semua aktivitas kerja					

5.	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b> Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman					
6.	Perlengkapan dan peralatan kerja yang disediakan cukup aman untuk digunakan					
7.	Status kepegawaian yang diberikan kepada saya memberikan rasa nyaman dalam bekerja					
8.	Saya merasa aman dalam melaksanakan setiap pekerjaan					
9.	<b>Kebutuhan Sosial</b> Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung					
10.	Terjalannya hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan					
11.	Saya ikut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan kantor					
12.	<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b> Saya mampu menggunakan potensi diri untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.					
13.	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih besar dengan keterampilan yang saya miliki.					
14.	<b>Kebutuhan Pengakuan</b> Atasan memberikan pujian kepada saya karena mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
15.	Pujian yang dilakukan oleh atasan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik					

### DISIPLIN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	<b>Taat terhadap aturan waktu</b> Saya masuk kantor sesuai jam kerja yang telah ditetapkan					
2.	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
3.	Saya pernah datang terlambat ke kantor					
4.	Saya pernah pulang lebih awal karena hal tertentu					
5.	<b>Taat terhadap aturan perusahaan</b> Saya selalu mengenakan seragam kantor sesuai hari yang ditentukan					
6.	Saya selalu menggunakan kartu tanda pengenal identitas					

7.	<b>Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja</b> Saya mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan jabatan dan arahan dari atasan					
8.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan aturan kerja yang berlaku					
9.	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja sehingga dapat bekerjasama dengan rekan kerja atau unit kerja lainnya					
10.	<b>Taat terhadap peraturan lainnya</b> Saya pernah tidak hadir tanpa keterangan selama bekerja					
11.	Saya pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan					
12.	Saya mematuhi semua aturan yang berlaku di lingkungan kantor					

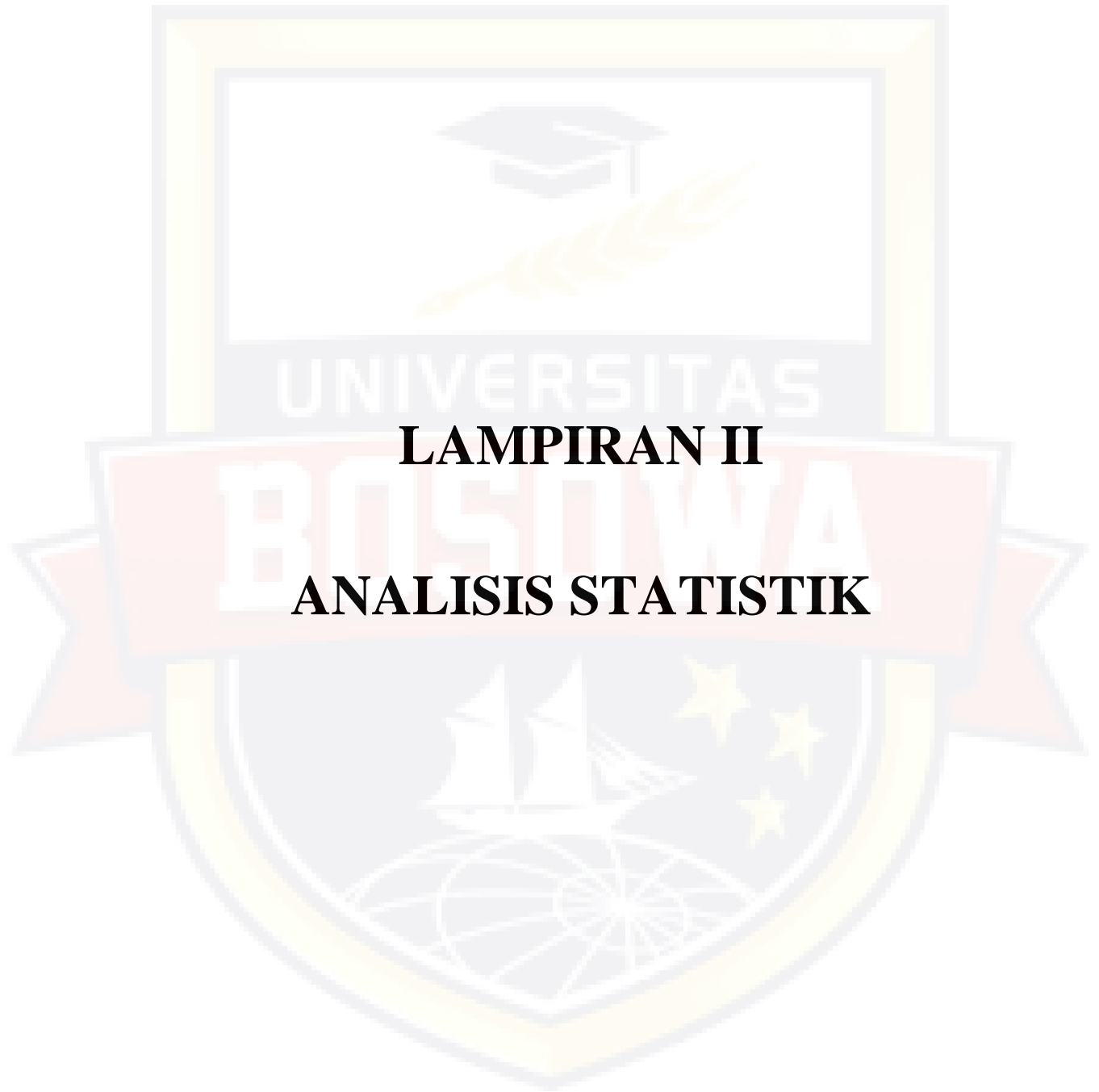
#### KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	<b>Kuantitas</b> Saya sangat mempertimbangkan waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan tepat waktu					
2.	Dalam bekerja saya sangat mengutamakan prosedur/tahapan kerja yang benar sehingga kondisi kerja tidak bermasalah dikemudian hari					
3.	Jumlah dan jenis pekerjaan saya saat ini cukup banyak dan tergolong sulit, tapi saya mampu menyelesaikannya dengan baik.					
4.	Jumlah kesalahan yang saya lakukan hampir tidak pernah, kecuali ada tugas baru yang pertama kali saya kerjakan					
5.	<b>Kualitas</b> Kualitas kerja saya memuaskan sebab pemahaman yang saya miliki tentang pekerjaan yang dilimpahkan					
6.	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan kantor					
7.	Kualitas hasil kerja saya cukup baik sehingga saya dinilai sebagai pegawai yang berprestasi					

8.	<p><b>Pelaksanaan tugas</b></p> <p>Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tidak melakukan kesalahan</p>					
9.	<p><b>Tanggung jawab</b></p> <p>Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan penuh tanggung jawab sampai pekerjaan itu selesai</p>					
10.	<p>Saya merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan</p>					
11.	<p>Saya bersedia kerja lembur jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas</p>					
12.	<p>Pegawai ini menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik kantor.</p>					







**LAMPIRAN II**

**ANALISIS STATISTIK**





## Uji Validitas dan Reliabilitas Data

### Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.797**	.650**	.489**	.533**	.494**	.338**	.350**	.461**	.342**	.231**	.326**	.274**	.136**	.261**	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.001	.033	.027	.003	.031	.151	.040	.087	.404	.104	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.797**	1	.797**	.524**	.491**	.467**	.442**	.430**	.460**	.336**	.319**	.476**	.143**	.027**	.275**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.001	.002	.004	.006	.003	.034	.045	.002	.378	.869	.086	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.650**	.797**	1	.526**	.411**	.419**	.300**	.381**	.442**	.250**	.337**	.481**	.209**	.089**	.353**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.008	.007	.060	.015	.004	.120	.033	.003	.196	.584	.025	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.489**	.524**	.526**	1	.626**	.333**	.329**	.209**	.337**	.049**	.176**	.453**	.187**	.276**	.231**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.036	.038	.196	.033	.762	.276	.003	.248	.085	.152	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.533**	.491**	.411**	.626**	1	.518**	.320**	.449**	.578**	.145**	.045**	.328**	.010**	.107**	.248**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.008	.000		.001	.044	.004	.000	.374	.782	.039	.952	.511	.122	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.494**	.467**	.419**	.333**	.518**	1	.466**	.547**	.593**	.300**	.231**	.290**	.170**	.112**	.062**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.007	.036	.001		.002	.000	.000	.060	.151	.069	.296	.493	.706	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.338**	.442**	.300**	.329**	.320**	.466**	1	.309**	.686**	.304**	.066**	.320**	.088**	-.078**	.039**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.033	.004	.060	.038	.044	.002		.052	.000	.056	.686	.044	.590	.635	.813	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.350**	.430**	.381**	.209**	.449**	.547**	.309**	1	.512**	.357**	.245**	.169**	-.014**	.056**	.106**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.027	.006	.015	.196	.004	.000	.052		.001	.024	.128	.296	.933	.730	.516	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	.461**	.460**	.442**	.337**	.578**	.593**	.686**	.512**	1	.542**	.159**	.310**	.073**	-.073**	.141**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.004	.033	.000	.000	.000	.001		.000	.327	.052	.653	.654	.385	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	.342**	.336**	.250**	.049**	.145**	.300**	.304**	.357**	.542**	1	.425**	.246**	.252**	.004**	.365**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.031	.034	.120	.762	.374	.060	.056	.024	.000		.006	.126	.116	.983	.021	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.11	Pearson Correlation	.231**	.319**	.337**	.176**	.045**	.231**	.066**	.245**	.159**	.425**	1	.121**	.514**	.150**	.152**	.476**
	Sig. (2-tailed)	.151	.045	.033	.276	.782	.151	.686	.128	.327	.006		.458	.001	.364	.349	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.12	Pearson Correlation	.326**	.476**	.461**	.453**	.328**	.290**	.320**	.169**	.310**	.246**	.121**	1	.141**	.260**	.534**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.040	.002	.003	.003	.039	.069	.044	.296	.052	.126	.458		.385	.105	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.13	Pearson Correlation	.274**	.143**	.209**	.187**	.010**	.170**	.088**	-.014**	.073**	.252**	.514**	.141**	1	.583**	.339**	.441**
	Sig. (2-tailed)	.087	.378	.196	.248	.952	.296	.590	.933	.653	.116	.001	.385		.000	.032	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.14	Pearson Correlation	.136**	.027**	.089**	.276**	.107**	.112**	-.078**	.056**	-.073**	.004**	.150**	.260**	.583**	1	.572**	.347**
	Sig. (2-tailed)	.404	.869	.584	.085	.511	.493	.635	.730	.654	.983	.354	.105	.000		.000	.028
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.15	Pearson Correlation	.261**	.275**	.353**	.231**	.248**	.062**	.039**	.106**	.141**	.365**	.152**	.534**	.339**	.572**	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	.104	.086	.025	.152	.122	.706	.813	.516	.385	.021	.349	.000	.032	.000		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.765**	.796**	.754**	.641**	.643**	.664**	.535**	.567**	.682**	.550**	.476**	.590**	.441**	.347**	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.004	.028	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.468**	.320*	.374*	.465**	.439**	.389*	.684**	.122	.258	.222	.089	.675**
	Sig. (2-tailed)		.002	.044	.018	.003	.005	.013	.000	.452	.107	.169	.585	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.468**	1	.590**	.386*	.477**	.093	.102	.487**	.027	.254	.419**	.334*	.690**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.014	.002	.570	.531	.001	.867	.114	.007	.035	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.320*	.590**	1	.492**	.275	.167	.184	.345**	-.051	.303	.244	.093	.602**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000		.001	.086	.302	.255	.029	.757	.057	.130	.570	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.374*	.386*	.492**	1	.276	.424**	.289	.303	.196	.122	.232	.167	.608**
	Sig. (2-tailed)	.018	.014	.001		.085	.006	.071	.058	.226	.454	.150	.302	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.465**	.477**	.275	.276	1	.279	.402*	.378*	.172	.130	.296	.178	.605**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.086	.085		.081	.010	.016	.290	.425	.063	.271	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.439**	.093	.167	.424**	.279	1	.424**	.353*	.415**	.133	.211	.274	.567**
	Sig. (2-tailed)	.005	.570	.302	.006	.081		.006	.025	.008	.415	.192	.088	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.389*	.102	.184	.289	.402*	.424**	1	.389*	.353*	.073	.232	-.056	.498**
	Sig. (2-tailed)	.013	.531	.255	.071	.010	.006		.013	.026	.654	.150	.732	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.684**	.487**	.345**	.303	.378*	.353*	.389*	1	.117	.355**	.487**	.239	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.029	.058	.016	.025	.013		.473	.024	.001	.138	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	.122	.027	-.051	.196	.172	.415**	.353*	.117	1	.286	.445**	.295	.448**
	Sig. (2-tailed)	.452	.867	.757	.226	.290	.008	.026	.473		.074	.004	.064	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	.258	.254	.303	.122	.130	.133	.073	.355**	.286	1	.318*	.245	.521**
	Sig. (2-tailed)	.107	.114	.057	.454	.425	.415	.654	.024	.074		.046	.128	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.11	Pearson Correlation	.222	.419**	.244	.232	.296	.211	.232	.487**	.445**	.318*	1	.427**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.169	.007	.130	.150	.063	.192	.150	.001	.004	.046		.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.12	Pearson Correlation	.089	.334*	.093	.167	.178	.274	-.056	.239	.295	.245	.427**	1	.470**
	Sig. (2-tailed)	.585	.035	.570	.302	.271	.088	.732	.138	.064	.128	.006		.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.675**	.690**	.602**	.608**	.605**	.567**	.498**	.720**	.448**	.521**	.637**	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.004	.001	.000	.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.277	.046	-.086	.151	.497**	.146	.179	.041	.274	.204	.364*	.441**
	Sig. (2-tailed)		.084	.779	.600	.352	.001	.370	.269	.802	.087	.206	.021	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.277	1	.532**	.206	.171	.474**	.000	.191	.215	.165	.384*	.271	.545**
	Sig. (2-tailed)	.084		.000	.203	.291	.002	1.000	.237	.183	.309	.015	.091	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.046	.532**	1	.626**	.264	.303	.176	.505**	.252	.113	.499**	.257	.651**
	Sig. (2-tailed)	.779	.000		.000	.100	.057	.276	.001	.116	.488	.001	.110	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	-.086	.206	.626**	1	.356*	.150	.067	.537**	.366*	.379*	.446**	.206	.610**
	Sig. (2-tailed)	.600	.203	.000		.024	.356	.679	.000	.020	.016	.004	.203	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.151	.171	.264	.356*	1	.183	.334*	.369*	.152	.358*	.330*	.278	.549**
	Sig. (2-tailed)	.352	.291	.100	.024		.259	.035	.019	.350	.023	.038	.082	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	.497**	.474**	.303	.150	.183	1	.091	.062	-.188	.114	.239	.366*	.451**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.057	.356	.259		.578	.705	.246	.485	.137	.020	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	.146	.000	.176	.067	.334*	.091	1	.472**	.248	.264	.391*	.200	.480**
	Sig. (2-tailed)	.370	1.000	.276	.679	.035	.578		.002	.123	.099	.013	.215	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8	Pearson Correlation	.179	.191	.505**	.537**	.369*	.062	.472**	1	.545**	.421**	.508**	.287	.729**
	Sig. (2-tailed)	.269	.237	.001	.000	.019	.705	.002		.000	.007	.001	.072	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.9	Pearson Correlation	.041	.215	.252	.366*	.152	-.188	.248	.545**	1	.489**	.414**	.215	.550**
	Sig. (2-tailed)	.802	.183	.116	.020	.350	.246	.123	.000		.001	.008	.183	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.10	Pearson Correlation	.274	.165	.113	.379*	.358*	.114	.264	.421**	.489**	1	.499**	.440**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.087	.309	.488	.016	.023	.485	.099	.007	.001		.001	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.11	Pearson Correlation	.204	.384*	.499**	.446**	.330*	.239	.391*	.508**	.414**	.499**	1	.384*	.765**
	Sig. (2-tailed)	.206	.015	.001	.004	.038	.137	.013	.001	.008	.001		.015	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.12	Pearson Correlation	.364*	.271	.257	.206	.278	.366*	.200	.287	.215	.440**	.384*	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.021	.091	.110	.203	.082	.020	.215	.072	.183	.005	.015		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.441**	.545**	.651**	.610**	.549**	.451**	.480**	.729**	.550**	.651**	.765**	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.004	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	12

### Uji Reliabilitas Variabel Motivasi ( $X_1$ )

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	15

### Uji Reliabilitas variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	12

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67354313
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.618
Asymp. Sig. (2-tailed)		.840

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Uji Heterokedastisitas *Nonparametric Correlations/ Rank Spearman*

#### Correlations

			motivasi	disiplin kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.216	.050
		Sig. (2-tailed)	.	.181	.760
		N	40	40	40
	disiplin kerja	Correlation Coefficient	.216	1.000	-.084
		Sig. (2-tailed)	.181	.	.604
		N	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.050	-.084	1.000
		Sig. (2-tailed)	.760	.604	.
		N	40	40	40

### Uji Multikolinieritas

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja, motivasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. All requested variables entered.



**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.509	.482	2.745

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.010	2	144.505	19.180	.000 <sup>b</sup>
	Residual	278.765	37	7.534		
	Total	567.775	39			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.840	5.859		2.704	.010		
	motivasi	.011	.054	.023	.196	.846	.966	1.035
	disiplin kerja	.656	.108	.709	6.049	.000	.966	1.035

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

**Uji Hipotesis****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja, motivasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.509	.482	2.745

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.010	2	144.505	19.180	.000 <sup>b</sup>
	Residual	278.765	37	7.534		
	Total	567.775	39			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.840	5.859		2.704	.010
	motivasi	.011	.054	.023	.196	.846
	disiplin kerja	.656	.108	.709	6.049	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

**Uji Frekuensi****X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	17	42.5	42.5	42.5
	CS	8	20.0	20.0	62.5
	S	9	22.5	22.5	85.0
	SS	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	15	37.5	37.5	37.5
	CS	12	30.0	30.0	67.5
	S	8	20.0	20.0	87.5
	SS	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	35.0	35.0	35.0
	CS	10	25.0	25.0	60.0
	S	11	27.5	27.5	87.5
	SS	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	10.0	10.0	10.0
	CS	7	17.5	17.5	27.5
	S	17	42.5	42.5	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	10.0	10.0	10.0
	CS	5	12.5	12.5	22.5
	S	20	50.0	50.0	72.5
	SS	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	17.5	17.5	17.5
	CS	4	10.0	10.0	27.5
	S	25	62.5	62.5	90.0
	SS	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	10.0	10.0	10.0
	CS	10	25.0	25.0	35.0
	S	21	52.5	52.5	87.5
	SS	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.5	7.5	7.5
	CS	8	20.0	20.0	27.5
	S	19	47.5	47.5	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.0	5.0	5.0
	CS	9	22.5	22.5	27.5
	S	22	55.0	55.0	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	20.0	20.0	20.0
	CS	7	17.5	17.5	37.5
	S	17	42.5	42.5	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	12.5	12.5	12.5
	CS	9	22.5	22.5	35.0
	S	16	40.0	40.0	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	CS	12	30.0	30.0	32.5
	S	20	50.0	50.0	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.5	7.5	7.5
	CS	15	37.5	37.5	45.0
	S	15	37.5	37.5	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.0	5.0	5.0
	CS	18	45.0	45.0	50.0
	S	11	27.5	27.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.0	5.0	5.0
	CS	14	35.0	35.0	40.0
	S	15	37.5	37.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.5	2.5	2.5
	S	17	42.5	42.5	45.0
	SS	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	12.5	12.5	12.5
	S	15	37.5	37.5	50.0
	SS	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	8	20.0	20.0	20.0
	S	20	50.0	50.0	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	7.5	7.5	7.5
	S	24	60.0	60.0	67.5
	SS	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.5	2.5	2.5
	S	20	50.0	50.0	52.5
	SS	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.5	2.5	2.5
	S	23	57.5	57.5	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	62.5	62.5	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	18	45.0	45.0	45.0
	SS	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	5.0	5.0	5.0
	S	29	72.5	72.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	CS	7	17.5	17.5	20.0
	S	23	57.5	57.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	5.0	5.0	5.0
	S	24	60.0	60.0	65.0
	SS	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	5.0	5.0	5.0
	S	21	52.5	52.5	57.5
	SS	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	15.0	15.0	15.0
	S	26	65.0	65.0	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	60.0	60.0	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	7.5	7.5	7.5
	S	26	65.0	65.0	72.5
	SS	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	12.5	12.5	12.5
	S	28	70.0	70.0	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	5.0	5.0	5.0
	S	30	75.0	75.0	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.5	2.5	2.5
	S	29	72.5	72.5	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	7.5	7.5	7.5
	S	29	72.5	72.5	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.5	2.5	2.5
	S	23	57.5	57.5	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	7.5	7.5	7.5
	S	25	62.5	62.5	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	7.5	7.5	7.5
	S	26	65.0	65.0	72.5
	SS	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	7	17.5	17.5	17.5
	S	25	62.5	62.5	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	60.0	60.0	60.0
	SS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME**  
NOMOR : A. 1152 /FEB/UNIBOS/VI/ 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Yessy Okta Maharastha
Stambuk	: 4517012029
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maksimal 30 % yang berhubungan skripsi dengan judul:  
**" Analisis Motivasi Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang".**

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 16 Maret 2020



**Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.**  
NIDN . 09 07077003

**FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN**

Nama Lengkap : Yessy Okta Maharastha  
Stambuk : 4517012029  
Alamat : Jl. Batua Raya 10  
Telpon/HP : 082285783389  
E-mail : yessyoktam16@gmail.com.  
Judul Skripsi :

**" Analisis Motivasi Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Enrekang".**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 18 Juni 2021



Materai  
Yessy Okta Maharastha