

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI MELALUI PERILAKU
KERJA PADA DKIPS PROVINSI
SULAWESI BARAT**

TESIS

A.M.ARNAS PATONANGI M.

NIM : 4617104014



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Magister

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2019**

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari /tanggal : Rabu, 28 Agustus 2019

Tesis atas nama : A.M. Arnas Patonangi M.

Nim : 4617104014

Telah Diterima oleh Panitia Ujian tesis program pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister pada program studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Chahyono, S.E.,M.Si.

Sekretaris : Dr. Muhlis Ruslan, SE.,M.Si.

AnggotaPenguji : 1. Dr.H. M. Yusuf Saleh, S.E.,M.Si

2. Prof. Dr. H. Oesman Lewangka, MA

Makassar, 28 Agustus 2019

Direktur

Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T.,M.Si

NIDN: 0913017402

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari /tanggal : Rabu, 28 Agustus 2019

Tesis atas nama : A.M. Arnas Patonangi M.

Nim : 4617104014

Telah Diterima oleh Panitia Ujian tesis program pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister pada program studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Cahyono, S.E.,M.Si.

Sekretaris : Dr. Muhlis Ruslan, SE.,M.Si.

AnggotaPenguji : 1. Dr.H. M. Yusuf Saleh, S.E.,M.Si

2. Prof. Dr. H. Oesman Lewangka, MA

Makassar, 28 Agustus 2019

Direktur,

Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T.,M.Si

NIDN: 0913017402

PERNYATAAN ORISINALISASI TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain, untuk memperoleh gelar Akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan saya bersedia tesis (MAGISTER) di batalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.2 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Agustus 2019

Mahasiswa



A.M. Arnas Patonangi M.
NIM : 4617104014

PRAKATA

Asalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan petunjuk, sehingga kita dapat menyelesaikan tesis ini sebagai suatu tanda bukti bahwa telah melaksanakan tesis dengan judul penelitian : Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai melalui Perilaku Kerja Pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Bosowa Makassar.

Dalam menyusun tesis ini peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, oleh karenanya diharapkan kepada pembaca untuk memberikan masukan-masukan berupa saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan. Tesis ini tidak akan selesai tanpa dukungan dan doa dari orang tua dan bimbingan dari berbagai pihak. Dan tidak lupa peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Pertama-tama ucapan terima kasih kepada kedua orang tua Ayahanda dan Ibunda yang telah menbesarkan dan mendidikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik
2. Dr. Hasanuddin Remmang, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Bosowa di Makassar .
3. Prof. Dr. Batara Surya ST., M.Si. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa di Makassar

4. Dr. Chahyono, SE., M.Si sebagai pembimbing I dan Bapak Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Sii sebagai pembimbing II yang dengan senang hati membantu dalam pemeriksaan isi tesis ini
5. Dosen dan asisten Dosen di Program Magister Manajemen yang telah membekali ilmu pengetahuan selama dalam perkuliahan dan memberikan masukan yang sangat berharga demi terselesainya studi.
6. Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada staf DKIPS Provinsi Sulawesi Barat yang telah banyak memberikan kontribusi dan bantuannya dengan memberikan ide, serta menyediakan bahan pendukung kepada Dinas DKIPS Provinsi Sulawesi Barat dapat menyelesaikan proposal kegiatan ini dengan baik.
7. Saudara-saudara tercinta yang telah banyak memberikan dorongan, semangat, kasih sayang dan bantuan baik secara moril maupun materiil demi lancarnya penyusunan tesis ini
8. Ucapan terima buat keluarga istri dan anak-anak yang telah mendukung dan memberikan sprit kepada peneliti sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik
9. Teman-teman semua atas kebersamaan dan bantuan yang diberikan kepada peneliti.

Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah berusaha membantu dalam penyusunan tesis ini, dan peneliti berharap semoga tesis ini membantu menambah pengetahuan dan pengalaman bagi para pembaca, sehingga dapat memperbaiki bentuk maupun isi tesis ini sehingga ke depannya dapat lebih baik.

Akhirnya, hanya kepada Allah *Subhanahu Wata'ala* peneliti serahkan segalanya, mudah-mudahan tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti umumnya bagi kita semua.

Makassar, 21 Agustus 2019

Peneliti



ABSTRAK

A.M. Arnas Patonangi. M. Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai melalui Perilaku Kerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat (dibimbing oleh Chahyono dan Muhlis Ruslan)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kedisiplinan terhadap perilaku kerja, pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Teknik pengumpulan data melalui observasi, interview dan dokumentasi serta kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif, statistik inferensial, PLS (Partial Least Square), pengujian hipotesis

Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja, Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, hasil uji mediasi menunjukkan bahwa perilaku kerja dapat memediasi motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat, serta hasil uji mediasi menunjukkan bahwa perilaku kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

Kata kunci : motivasi, disiplin kerja, perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai

ABSTRACT

A.M. Arnas Patonangi. M. Effect of Motivation and Discipline on Employee Job Performance through Work Behavior in DKI Sulawesi Province in West Sulawesi (guided by Chahyono and Muhlis Ruslan)

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation, discipline on work behavior, the influence of motivation and discipline on employee work performance, the influence of work behavior on employee work performance, the influence of motivation and work discipline on employee work performance through work behavior in DKIPS DKI Province West. Data collection techniques through observation, interviews and documentation and questionnaires. While the data analysis technique used is descriptive statistical analysis, inferential statistics, PLS (Partial Least Square), hypothesis testing

The results found that work motivation has a positive and significant effect on work behavior, discipline has a positive and significant effect on work behavior, work motivation has a positive and significant effect on work performance, discipline has a positive and significant effect on employee work performance, work behavior has a positive and significant effect on employee work performance, mediation test results indicate that work behavior can mediate work motivation on employee work performance in DKIPS Province of West Sulawesi, and mediation test results indicate that work behavior can mediate work discipline towards employee work performance at DKIPS Province of West Sulawesi.

Keywords: motivation, work discipline, work behavior and employee work performance

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| HALAMAN SAMBUTAN | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN KEORSINILAN | iii |
| PRAKATA | iv |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 1 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Kegunaan Penelitian | 8 |
| E. Lingkup Penelitian | 9 |
| F. Sistematika Pembahasan | 9 |
| BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR | 11 |
| A. Perspektif Teori | 11 |
| 1. Pengertian Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| 3. Pengertian Motivasi kerja | 24 |
| 4. Pengertian Kedisiplinan | 34 |
| 5. Perilaku Kerja | 47 |
| 6. Prestasi Kerja Pegawai | 51 |
| 7. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai | 55 |
| B. Penelitian Terdahulu | 56 |
| C. Kerangka Pikir | 62 |

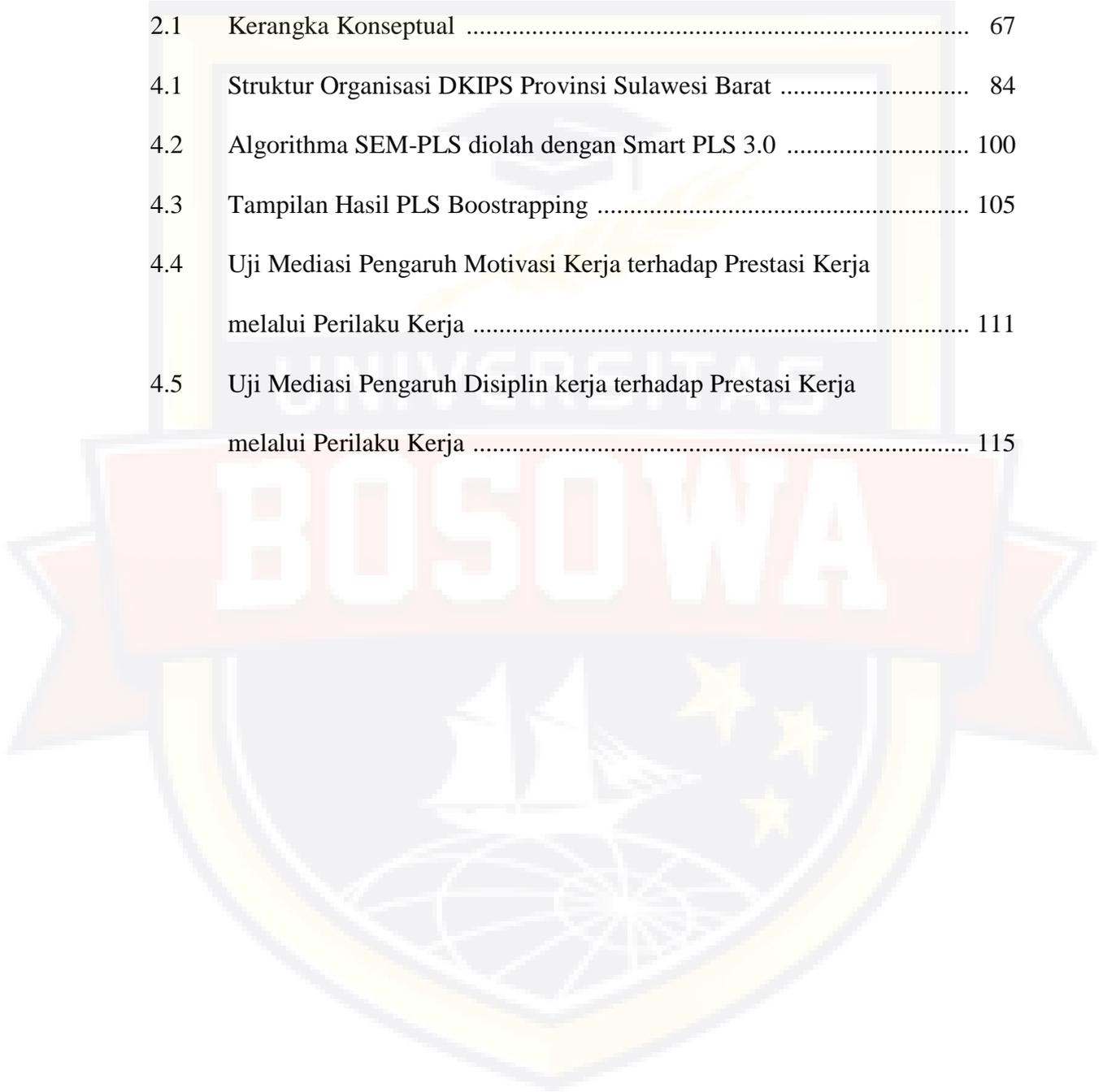
| | |
|---|------------|
| 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Kerja | 62 |
| 2. Pengaruh Kedisiplin Terhadap Perilaku Kerja | 63 |
| 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja | 64 |
| 4. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja | 65 |
| 5. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Prestasi Kerja | 65 |
| 6. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dimediasi Oleh Prestasi Kerja | 66 |
| 7. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dimediasi Oleh Perilaku Kerja | 66 |
| D. Hipotesis Penelitian | 68 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 69 |
| A. Jenis Penelitian | 69 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 69 |
| C. Populasi Dan Sampel | 69 |
| D. Variabel Penelitian | 70 |
| E. Jenis dan Sumber Data | 70 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 71 |
| G. Teknik Analisis Data | 72 |
| H. Instrumen Penelitian..... | 77 |
| I. Definisi Operasional Variabel | 78 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 80 |
| A. Gambaran Umum Obyek Penelitian | 80 |
| 1. Sejarah Singkat Berdirinya DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. | 80 |
| 2. Visi dan Misi | 81 |
| 3. Struktur Organisasi | 81 |
| B. Hasil Penelitian | 85 |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian | 115 |
| BAB V PENUTUP | 122 |
| A. Kesimpulan..... | 122 |
| B. Saran | 123 |
| DAFTAR PUSTAKA | 124 |

DAFTAR TABEL

| Nomor | | Halaman |
|-------|---|---------|
| 2.1 | Penelitian Terdahulu | 57 |
| 3.2 | Skor Pengukuran Skala | 78 |
| 3.3 | Definisi Operasional Variabel | 78 |
| 4.1 | Deskripsi Responden berdasarkan Jenis kelamin | 86 |
| 4.2 | Deskripsi Responden berdasarkan Umur | 86 |
| 4.3 | Deskripsi Responden berdasarkan Status | 87 |
| 4.4 | Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir | 88 |
| 4.5 | Tanggapan Responden mengenai Motivasi Kerja | 89 |
| 4.6 | Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja | 91 |
| 4.7 | Tanggapan Responden mengenai Perilaku Kerja | 93 |
| 4.8 | Tanggapan Responden mengenai Prestasi Kerja Pegawai | 95 |
| 4.9 | Hasil Pengujian Validitas (Motivasi, Disiplin Kerja, Perilaku dan Prestasi Kerja Pegawai) | 99 |
| 4.10 | Outer Loading (Measurement Loading) | 101 |
| 4.11 | Nilai Cross Loading diolah dengan Smart PLS 3.0 | 103 |
| 4.12 | <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> diolah dengan Smart PLS 3.0 | 104 |
| 4.13 | Nilai <i>Rsquare</i> Perilaku Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai | 106 |
| 4.14 | Path Coefficient (Mean, Std. Dev, t-value) diolah dengan Smart PLS 3.0 | 107 |
| 4.15 | Hasil Uji Sobel Test Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai melalui Perilaku Kerja | 112 |
| 4.16 | Hasil Uji Sobel Test Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai melalui Perilaku Kerja | 114 |
| 4.17 | Hasil Uji Mediasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai melalui Perilaku Kerja | 115 |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | | Halaman |
|-------|---|---------|
| 2.1 | Kerangka Konseptual | 67 |
| 4.1 | Struktur Organisasi DKIPS Provinsi Sulawesi Barat | 84 |
| 4.2 | Algoritma SEM-PLS diolah dengan Smart PLS 3.0 | 100 |
| 4.3 | Tampilan Hasil PLS Bootstrapping | 105 |
| 4.4 | Uji Mediasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Perilaku Kerja | 111 |
| 4.5 | Uji Mediasi Pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Perilaku Kerja | 115 |



BOSOWA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi melalui kualitas orang-orang atau pegawai yang bekerja di dalamnya. Setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan program peningkatan prestasi kerja pegawainya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Semakin banyak pegawai yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja dan produktifitas organisasi akan meningkat serta dapat semakin berkembang dan maju. Namun apabila prestasi kerja karyawan rendah maka kinerja dan produktifitas pegawai pun akan menurun, oleh karena itu setiap organisasi perlu melakukan penilaian terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai.

Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2015: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Agustina

(2018) menyatakan bahwa berbagai cara organisasi berusaha meningkatkan kinerja organisasi diantaranya adalah melalui perilaku kerja yang baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hasil penghitungan korelasi pada perilaku kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang kuat antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015:39) bahwa perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja dimana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja. Semakin baik perilaku pegawai dalam bekerja, maka akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dan menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, dimana dalam penelitian ini difokuskan motivasi kerja dan kedisiplinan.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja dan perilaku kerja, sebagaimana pernyataan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:115) bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang ke arah pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja atau prestasi kerja pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi

kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian Lumban (2018) menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Yusran (2015) menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan selama ini salah satunya ditentukan oleh motivasi kerja masing-masing karyawan. Begitu pula dengan variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kemudian motivasi mempengaruhi perilaku kerja, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh As'ad (2015:79) bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh motivasi atau dorongan oleh kepentingan mengadakan pemenuhan atau pemuasan terhadap kebutuhan yang ada pada diri individu. Penelitian yang dilakukan oleh Loana (2014) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan.

Selain motivasi kerja, maka kedisiplinan mempengaruhi prestasi dan perilaku kerja, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:80) bahwa disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia

dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Penelitian Widiarta, dkk. (2016), menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Kemudian Sukandi dan Dwiputri (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kemudian disiplin berpengaruh terhadap perilaku kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Hartatik (2014:186) bahwa setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja, karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi

kerja. Penelitian Adhitya, dkk. (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap perilaku pemimpin. Kemudian Maulana, Thernando (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan perilaku kerja di antara karyawan pada masing-masing divisi.

Terkait dengan uraian tersebut di atas, maka penelitian ini dilakukan pada DKIPS (Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik) Provinsi Sulawesi Barat. Sebagai instansi pemerintah yang memiliki visi yakni terwujudnya Sulawesi Barat yang maju dan malaqbi melalui penyelenggaraan Teknologi, Informasi dan Komunikasi. Untuk mencapai visi tersebut maka dilakukan sejumlah misi yakni:

- 1) Meningkatkan kapasitas layanan informasi dan komunikasi dalam upaya pemberdayaan potensi masyarakat yang berbudaya informasi;
- 2) Meningkatkan kerjasama kemitraan dan pemberdayaan lembaga komunikasi dan informatika pemerintah, swasta dan masyarakat;
- 3) Meningkatkan SDM Aparatur Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi;
- 4) Meningkatkan Sarana dan Prasarana Bidang Informasi dan Komunikasi;
- 5) Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Informasi Kepada Masyarakat melalui Berbagai Media;

Untuk mencapai visi dan misi pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat, maka dituntut prestasi kerja dari masing-masing pegawai, namun permasalahan yang terjadi selama ini bahwa prestasi kerja pegawai belum optimal, hal ini dapat dilihat dari permasalahan yang terjadi yakni : kurangnya motivasi dan

disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya *punishment* dan *reward* yang diterima oleh pegawai, sarana dan prasarana yang kurang memadai. Kemudian permasalahan terkait dengan kedisiplinan, dimana sebagian pegawai hadir tetapi hanya untuk ceklok saja atau datang absen, setelah itu mereka pulang dan pada jam pulang kantor pegawai datang untuk absen pulang. Selain itu karena penganggaran tidak merata pada setiap divisi atau bagian, hal ini dapat dilihat dari kurangnya pemberian bonus untuk perjalanan dinas sehingga pegawai kurang termotivasi, dan berdampak terhadap perilaku kerja dalam menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan instansi, sehingga berdampak terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai.

Oleh karena itu, melihat permasalahan tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk membuat laporan tugas akhir dengan judul :Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai melalui Perilaku Kerja Pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
4. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
5. Apakah perilaku kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat
7. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap perilaku kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh peneliti dibangku kuliah dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah peneliti dapatkan serta untuk tambahan informasi dan memperluas pengetahuan.
- b. Penelitian yang dilakukan berguna untuk menambahkan memperkayawawasan pengetahuan bagi peneliti baik teori maupun praktek
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada peneliti lain sebagai referensi di dalam penulisan tesis.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau perbandingan pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja dan kedisiplinan pegawai.

- b. Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi DKIPS Provinsi Sulawesi Barat dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang.

E. Lingkup Penelitian

Dalam penelitian tugas akhir, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian supaya tidak menyimpang dari permasalahan yang ada yaitu variabel motivasi kerja, kedisiplinan dan perilaku kerja terhadap prestasi pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai landasan teori yang terdiri dari pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian motivasi kerja, teori motivasi kerja, jenis-jenis motivasi kerja, pengertian disiplin kerja, pendekatan dalam disiplin kerja, pengertian perilaku kerja serta pengertian prestasi kerja pegawai, pada bab ini juga menjelaskan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum lokasi penelitian, visi dan misi organisasi, deskripsi karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian instrument penelitian (uji validitas dan reliabilitas), analisis PLS (Partial Least Square), pengujian hipotesis (uji t dan f) serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari pembahasan dalam penulisan ini untuk penyempurnaan dan pengembangan selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam bidang kajian psikologi, para praktisi SDM harus mengambil penjurusan industri dan organisasi.

Sebagai ilmu, SDM dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia atau (MSDM). Dalam bidang ilmu ini, terjadi sintesa antara ilmu manajemen dan psikologi. Mengingat struktur SDM dalam industri-organisasi dipelajari oleh ilmu manajemen, sementara manusianya sebagai subyek pelaku adalah bidang kajian ilmu psikologi.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan,

dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban,cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Menurut Edison, dkk (2016: 10) berpendapat bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat dikembangkan sebuah definisi serta pemahaman baru tentang manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

Selanjutnya menurut Marwansyah (2014:3) mengatakan bahwa :

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

Pengertian sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Nawawi (2015:40) adalah : “ Manajemen sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di lingkungan organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja,pekerja atau pegawai) “.

Berdasarkan defenisi-defenisi yang telah dijelaskan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam

perencanaan untuk mengatur sumber daya manusia yang dimiliki supaya bisa dipergunakan dan dimanfaatkan secara baik sehingga memberikan kualitas dan nilai tambah bagi perusahaan.

Badriyah (2015 : 15) mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai bagian dari pada ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

Dari definisi tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Sopiah dan Sangaji (2018:1) mengatakan bahwa : manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia.

Sedangkan menurut Sunyoto (2015:1) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisi sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Meskipun demikian, para ahli sumber daya manusia yakin bahwa manajemen personalia merupakan pandangan tradisional terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang jauh lebih berorientasi administratif. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia bukan merupakan sebutan baru dari manajemen personalia.

2. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pada konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah perusahaan terhadap inputnya (masukan) baik tu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. dan sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Didalam konteks ini, seorang manajer sumber daya manusia adalah merupakan seorang yang lazimnya bertindak seperti kapasitas sebagai seorang staff, yang saling bekerja sama dengan pada manajer lainnya dalam membantu mereka untuk menangani semua masalah sumber daya manusia. Jadi, Basically, seluruh manajer bertanggung jawab terhadap pengelolaan tenaga kerja karyawan pada unit kerjanya masing masing. Dalam pelaksanaannya, dibutuhkan semacam suatu pembagian peran dan tanggung jawab dalam aktivitas aktivitas operasional pengelolaan Sumber Daya Manusia antar manajer lain yang sehari-harinya mengelola para bawahan atau anggota dalam unit kerja.

Sunyoto (2015:8) mengemukakan bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Tujuan sosial,
2. Tujuan organisasi,
3. Tujuan fungsional dan
4. Tujuan pribadi.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas maka berikut ini akan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggungjawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi. Organisasi bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

b. Tujuan organisasi

Tujuan organisasi manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi.

c. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan sumber daya manusia terjadi jika departemen sumber daya manusia terlalu canggih maupun kurang canggih dibandingkan dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau tidak harmonis, maka karyawan barangkali memilih untuk menarik diri dari perusahaan. Konflik antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi dapat menyebabkan keinginan kerja yang lemah, ketidakhadiran, dan bahkan sabotase. Kegagalan karyawan mengharapkan organisasi agar memuaskan kebutuhan mereka yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut Hartatik (2014:20) ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memilikisasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya mencapai tujuan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan

adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen maka haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia ini dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016 : 56) sebagai berikut :

a. Tujuan masyarakat

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

b. Tujuan organisasi

Untuk mengenal bahwa manajemen sumberdaya manusia itu ada, maka perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia

bukanlah suatu tujuan dan akhir dari suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat yang digunakan untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian dalam manajemen sumber daya manusia disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain dalam organisasi tersebut.

c. Tujuan fungsional

Untuk memelihara kontribusi sumber daya manusia dalam setiap bagian untuk melaksanakan tugasnya secara optimal, maka setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu harus menjalankan fungsinya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

d. Tujuan personel

Untuk membantu karyawan atau organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka menurut Rivai (2014 : 13) tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah :

- 1) Peningkatan efisiensi
- 2) Peningkatan efektivitas
- 3) Peningkatan produktivitas
- 4) Rendahnya tingkat perpindahan karyawan
- 5) Rendahnya tingkat absensi
- 6) Tingginya kepuasan kerja karyawan
- 7) Tingginya kualitas pelayanan
- 8) Rendahnya komplain dari pelanggan
- 9) Meningkatnya bisnis organisasi

Untuk mencapai tujuan akhir tersebut secara bertahap, maka perlu dicapai tujuan-tujuan perantara yaitu diperolehnya :

a) Sumber daya manusia yang memenuhi syarat dapat menyesuaikan diri

dengan organisasi melalui :

- Perencanaan sumber daya manusia
- Rekrutmen
- Seleksi
- Induksi

b) Sumber daya manusia yang memenuhi syarat dengan keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan melalui :

- Pelatihan dan pengembangan
- Pengembangan karier

c) Sumber daya manusia memenuhi syarat bersedia bekerja sebaikmungkin melalui

- Motivasi
- Penilaian karya
- Pemberian “hadiah” dan “hukuman”

d) Sumber daya manusia untuk memenuhi syarat yang berdedikasi terhadap organisasi yang luas terhadap pekerjaannya melalui :

- Kesejahteraan (kompensasi)
- Lingkungan kerja yang sehat dan aman
- Hubungan industrial yang baik

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Secara umum, fungsi-fungsi operasional sumber daya manusia menurut Panggabean (2012:15) mencakup:

1. Pengadaan
2. Pengembangan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Penilaian prestasi
5. Kompensasi (gaji, insentif, dan kesejahteraan)
6. Keselamatan dan kesehatan kerja
7. Pemutusan hubungan kerja.

Untuk lebih jelasnya ketujuh fungsi tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengadaan tenaga kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja yang dikenal juga sebagai fungsi pendahuluan terdiri atas analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan, dan seleksi.

a. Analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan suatu proses penyelidikan yang sistematis untuk memahami tugas-tugas, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dalam sebuah organisasi.

b. Perencanaan tenaga kerja

Perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang diperlukan oleh sebuah organisasi pada waktu yang tepat agar tujuannya dapat dicapai.

c. Penarikan tenaga kerja

Penarikan tenaga kerja merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk memperoleh sejumlah calon karyawan yang memenuhi persyaratan (berkualitas). Proses ini diawali dengan pemahaman akan adanya lowongan, tugas-tugas yang dikerjakan, kualifikasi dan sistem kompensasi yang berlaku. Sehingga adalah wajar jika proses ini merupakan langkah lanjutan dari analisis pekerjaan dan perencanaan tenaga kerja maupun langkah-langkah yang diperlukan dalam penetapan sistem kompensasi, seperti evaluasi pekerjaan dan survei upah dan gaji.

d. Seleksi

Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat atau mempunyai kualifikasi sebagaimana tercantum dalam spesifikasi pekerjaan. Proses penarikan dan seleksi karyawan bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang dapat membantu tercapainya tujuan organisasi, atau usaha untuk memperoleh jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sasaran dari pengadaan adalah untuk memperoleh sumber daya manusia dalam jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia yang tepat bagi organisasi. Pengadaan yang berhasil akan menghasilkan penerimaan organisasi atas seseorang yang merasakan pekerjaannya.

2. Pengembangan karyawan

Pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan dan pendidikan. Pada hakikatnya pengembangan karyawan ditujukan untuk menyesuaikan persyaratan atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya (sekarang atau pada masa mendatang) dengan kualifikasi yang dimiliki karyawan sekarang.

3. Perencanaan dan pengembangan karier

Hal ini terdiri atas pengertian karier, perencanaan karier, dan pengembangan karier. Karier dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian aktivitas kerja yang terpisah, tetapi berhubungan dan memberikan kesinambungan, keteraturan, dan arti kehidupan bagi seseorang. Perencanaan karier adalah suatu proses yang memungkinkan seseorang memilih tujuan karier dan mengenali cara atau jalur untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan karier adalah suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi untuk menjamin agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak yang tersedia ketika dibutuhkan.

4. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi tentang kinerja karyawan. Informasi ini dapat digunakan sebagai *input* dalam melaksanakan hampir semua aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya, yaitu promosi, kenaikan gaji, pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja.

5. Kompensasi

Merupakan segala bentuk penghargaan (*outcomes*) yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi (*input*) yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi terdiri atas gaji pokok, insentif, dan kesejahteraan karyawan.

6. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja. Sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

7. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan.

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak semudah yang dibayangkan. Ada banyak hal yang harus dipertimbangkan guna melaksanakan manajemen sumber daya manusia yang baik, seperti lingkungan organisasi, baik internal maupun eksternal, yang semuanya tidak terlepas dari permasalahan. Hal ini tidak hanya berlaku pada organisasi publik di negara-negara berkembang saja, bahkan di negara maju seperti Amerika juga menghadapi kendala yang sama. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi di Amerika dikatakan belum memuaskan karena belum dilaksanakan secara sungguh-sungguh dalam konteks mengemban misi organisasi. Banyak kegiatan manajemen sumber daya

manusia yang hanya diarahkan pada tanggung jawab persoalan-persoalan yang bersifat insidental dan tidak dalam upaya mengantisipasi secara terencana untuk menangkal berbagai persoalan di masa yang akan datang.

Manajemen dipandang sebagai faktor pendorong peningkatan produktivitas dan mutu pelayanan, karena itu unit organisasi yang menangani manajemen sumber daya manusia harus tidak kalah menariknya dalam hal sistem penggajian dan promosi. Sistem penggajian dan promosi yang efisien hendaknya mampu menginformasikan secara terbuka kepada para karyawan, mengenai apa saja yang menjadi kualifikasi dalam penilaian kinerja. Sistem penggajian dan promosi merupakan bagian integrasi dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang baik.

3.Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *move*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor -faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk

mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves, mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut maka salah satu hal yang perlu dilakukan pimpinan adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua ransangan motivasi yaitu dari dalam diri pegawai itu sendiri dan dari faktor luar pegawai. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh instansi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela.

Sehubungan dengan motivasi kerja, maka pemberdayaan menjadi isu yang sangat berkaitan. Karena pemberdayaan akan mampu memberikan stimulus bagi karyawan agar termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang diberdayakan dengan baik akan memberikan kinerja terbaiknya, selama hal tersebut diiringi dengan kompensasi yang memadai.

Pemberdayaan yang tepat akan memberikan kontribusi bagi optimalisasi kinerja organisasi maupun instansi. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek motivasi dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari motivasi melalui berbagai macam perspektif.

Menurut Suwatno dan Doni J (2011 : 171) bahwa :

Motivasi merupakan seseorang yang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatannya, mungkin limpahan materi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan maupun rangsangan baik berasal dari diri pegawai maupun dari lingkungan seperti dari pimpinan yang berdampak pada pengembangan kinerja yang berkualitas, sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dengan baik.

Sunyoto (2015:192) mengatakan bahwa :

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sehingga dapat pula dinyatakan sebagai suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah pada tercapainya tujuan organisasi

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018 :279) mengatakan :

Motivasi merupakan hasrat untuk berkembang yang bersumber dari kekuatan internal seseorang. Kuatnya hasrat tersebut akan mendorong seseorang untuk berusaha secara optimal untuk mewujudkan cita-citanya.

Sutrisno (2016 : 115) mengemukakan bahwa :” Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu,

oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya.

Menurut Mangkunegara (2015:61) motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan

Sedarmayanti (2017 : 23) mengemukakan bahwa :

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Dari definisi yang telah dikemukakan menyimpulkan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat.

b. Teori Motivasi

Seorang manajer sumber daya manusia yang memahami peran dari motivasi ini, senantiasa menempatkan motivasi pada variabel utama dalam melakukan pendekatan kepada anak buah. Pendelegasian wewenang, pengendalian dan pengarahan anak buah perlu disertai dengan motivasi. Hal ini dilakukan agar tindakan perilaku sikap pegawai terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan aspek pentingnya pemberian motivasi kepada anak buah, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah dengan karakteristik anak buah.

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk menggerakkan dan mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Berikut ini empat teori spesifik yang merupakan penjelasan paling baik untuk motivasi karyawan, menurut Hartatik (2014:163) yaitu :

a. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik. Frederick Winslow memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang maupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan. Frederick Winslow menyatakan bahwa konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan

menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

b. Teori Motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation)* atau teori motivasi hierarki kebutuhan Maslow. Teori motivasi Abraham Maslow ini mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga, dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Jenjang/hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut :

- 1) *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis). Kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan mempertahankan hidup ini adalah makan, minum, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.
- 2) *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan). Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan.

- 3) *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial). Kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat di lingkungannya. Pada dasarnya, manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.
- 4) *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan), yaitu kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya, prestise ini timbul karena adanya prestasi. Namun, tidak selamanya demikian. Perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.
- 5) *Self actualization* (aktualisasi diri). Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

c. Teori Motivasi Frederik Herzberg

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi dua faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (*factor higienis*). Menurut Frederick Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan *maintenance factors* (faktor pemeliharaan). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.
- 2) Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*), yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dan dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

d. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Mc. Clelland mengemukakan teorinya, yaitu *Mc Clelland Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland. Mc Clelland berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan, sangat tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Berdasarkan beberapa teori motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum pakaian saja. Orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis. Semakin tinggi

status seseorang dalam perusahaan, motivasi mereka dalam pemenuhan kebutuhan jasmani semakin tinggi. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan nonmaterial dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Mulyadi (2015:54) bahwa motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu : faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor internal, faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri dari :

- 1) Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
- 2) Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
- 3) Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap

dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

- 4) Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
- 5) Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal, faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas :

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud.
- 2) Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam menapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran,

kebijakan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

- 3) Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
- 4) Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar.

Selanjutnya, Priansa (2014:204) menjelaskan bahwa sumber motivasi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik, merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri, yang kemudian diuraikan dalam minat, sikap positif, dan kebutuhan seseorang.
2. Motivasi Ekstrinsik, merupakan motivasi yang muncul karena adanya rangsangan dari luar, yang berkaitan dengan motivasi pegawai dalam organisasi berkenaan dengan motivator dan kesehatan kerja.

4. Kedisiplinan

a) Pengertian Disiplin

Di dalam kehidupan sehari-hari, di manapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan

tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyalinya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yang berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Sutrisno (2016:87) bahwa disiplin adalah :“Sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang

menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Hamali (2016:214) mengemukakan bahwa :

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Sulistiyani dan Rosidah (2018:290) mengemukakan disiplin (*discipline*)

adalah :

Prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Hartatik (2014:183) berpendapat bahwa :

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku beserta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin

Untuk mencapai hasil yang baik dan sesuai tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari personel yang bersangkutan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab, hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Semangat atau moril (morale) adalah suatu istilah yang banyak digunakan tanpa adanya suatu perumusan yang saksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan, atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Karyawan-karyawan yang mempunyai semangat tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi patut diberi perhatian dan usaha-usaha mereka dihargai. Karyawan-karyawan dengan semangat tinggi akan memberikan sikap positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan, dan ketaatan pada kewajiban.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin personel yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi, dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Hamali (2016:216) bahwa indikator-Indikator disiplin kerja terdiri dari : disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif.

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

Manajemen perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif di mana berbagai standar diketahui dan dipahami. Karyawan yang tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai akan cenderung menjadi salah arah atau eratik. Manajemen perusahaan hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif, seperti “jaga keamanan”, bukan “jangan ceroboh” karyawan biasanya juga perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar dapat memahaminya.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Saran-saran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia.

3. Disiplin progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut Hasibuan (2014:194), di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Balas jasa
3. Keadilan
4. Waskat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

Untuk lebih jelasnya faktor-faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah, misalnya : pekerjaan untuk karyawan berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan seorang sarjana ditugaskan bagi

karyawan berpendidikan SMU. Jelas karyawan bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu. Disinilah letak pentingnya asas *the right man is the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan

tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas dan jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan

petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan secara individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi hukuman

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

Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahnnya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Manajer perusahaan berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

c) Manfaat atau Fungsi Kedisiplinan

Setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja, karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Pendapat tersebut diperkuat oleh pernyataan Tu'u (dalam Hartatik, 2014:186) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin yaitu :

1. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tenteram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan. Latihan dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personel yang ada di dalam organisasi tersebut. Pada awalnya, mungkin disiplin dapat dilakukan dengan pemaksaan. Namun, karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus, maka selanjutnya disiplin akan dilakukan atas kesadaran sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Disiplin bukan hanya soal mengikuti dan menaati peraturan, melainkan sudah meningkatkan disiplin berpikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk

lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

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

5. Perilaku Kerja

a) Pengertian Perilaku Kerja

Perilaku individual adalah suatu reaksi yang dimiliki oleh seorang individual terhadap segala sesuatu yang dilihat, dirasa dan dipahami untuk selanjutnya terbentuk dalam pembuatan dan sikap. Dalam konteks ilmu perilaku dijelaskan bahwa setiap orang memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam menilai dan memahami setiap keadaan apalagi jika itu dituangkan dengan latar belakang (*background*) yang pernah dijalaninya.

Perilaku kerja menyangkut aktifitas individu pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang dinyatakan oleh Hersey and Blanchard (2012:111) yang menyatakan perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan. Tujuan disini tentunya adalah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam suatu perencanaan yang mengikutkan seluruh komponen dalam perusahaan paling tidak para pengambil keputusan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Berikut ini pengertian perilaku kerja menurut Gibson, *et.al*, (2006:101) menyatakan perilaku adalah : “semua hal yang dilakukan oleh seseorang dalam lingkungan pekerjaan”. Sementara itu Toha (2012:98) mengemukakan bahwa perilaku manusia adalah : “suatu fungsi dari interaksi antar person atau individu dengan lingkungannya”. Individu akan berperilaku berbeda dengan orang lain dan perbedaan tersebut ditentukan oleh masing-masing lingkungan yang berbeda.

Individu membawa kedalam tatanan perusahaan antara lain kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni perusahaan juga merupakan suatu lingkungan baru, yakni perusahaan atau lainnya.

Menurut Notoatmojo (2014:118) perilaku adalah suatu aktivitas dari manusia itu sendiri. Dan pendapat di atas disimpulkan bahwa perilaku (aktivitas)

yang ada pada individu tidak timbul dengan sendirinya, tetapi akibat dari adanya rangsang yang mengenai individu tersebut.

Kemudian Oktaviana, (2015:142) mengatakan bahwa : “Perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak tampak, dari yang dirasakan sampai paling yang tidak dirasakan.”

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja merupakan semua tindakan yang dilakukan seseorang baik untuk kepentingan dirinya maupun kelompoknya yang dapat dilihat pada pelaksanaan pekerjaan. Meskipun perilaku bersifat rumit dan unik, namun melalui pemahaman perilaku manusia justru merupakan titik awal untuk dapat memahami bagaimana suatu perusahaan berfungsi. Oleh karena itu pertama-tama kita harus mengerti terlebih dahulu bagaimana orang-orang dalam perusahaan berfungsi. Pemimpin yang efektif mensyaratkan untuk mengenali perbedaan perilaku individu bawahannya kemudian mengelolanya kearah perilaku kerja yang positif demi pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

b) Komponen Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan segala perilaku seseorang dalam perusahaan yang ditunjukkan dalam kelakuannya sehari-hari dalam memberikan kontribusi pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian perilaku kerja dapat diartikan sebagai semua tindakan yang ditunjukkan seseorang yang ada dalam suatu perusahaan dalam rangka memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dengan berbagai karakteristiknya.

Perilaku seseorang menurut Hersey and Blanchard (2012:114) pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu :

1. Faktor Internal

Salah satu faktor kunci internal yang mempengaruhi tingkah laku pegawai yaitu motivasi. Motivasi didefinisikan sebagai proses psikologi yang memberi kekuatan langsung dan membawa pada ketekunan tingkah laku yang disengaja. Sikap dan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai juga merupakan faktor internal penting terhadap perilaku. Tanpa kemampuan (kecakapan seseorang yang dimiliki untuk melakukan sekumpulan tugas) seseorang tidak akan mampu melakukan suatu tingkah laku yang diberikan. Sikap yang tersusun dari kepercayaan, perasaan dan kecenderungan dari tingkah laku seseorang, mempengaruhi tingkah laku secara tidak langsung melalui maksud atau tujuan.

Perilaku anggota perusahaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu perilaku positif dan negatif. Perilaku positif adalah perilaku yang mendorong tercapainya tujuan dan berbagai sasaran perusahaan dengan tingkat efisiensi, efektifitas serta produktifitas yang tinggi. Sedangkan perilaku negatif berangkat dari pengutamaan beberapa kepentingan egoistik, bahkan tidak jarang mengorbankan kepentingan kelompok atau kepentingan perusahaan secara keseluruhan. Mengingat perilaku individu bersifat rumit dan unik, seringkali seorang pimpinan mengalami kesulitan dalam memahami dan mengerti perilaku pegawainya

2. Faktor Ekternal

a) Lingkungan diluar perusahaan, seperti faktor ekonomi, kebijakan pemerintah dan isu persaingan.

b) Lingkungan didalam perusahaan, yaitu ; Outcomes, pengawas, perusahaan dan rekan kerja.

- *Outcomes*, hasil dari melakukan suatu tingkah laku pada suatu cara tertentu adalah pengaruh eksternal pada tingkah laku karyawan.

- *Pengawas*, melalui kepemimpinan dan pengharapan mereka juga mempengaruhi perilaku karyawan. Seorang pengawas dapat menggunakan kepemimpinan (pengaruh, paksaan) untuk mempengaruhi suatu prestasi bawahan, sikap dan motivasi.

- *Perusahaan*, perusahaan juga dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan dalam beberapa cara, termasuk budayanya, struktur pengupahan, dan cara mendesain pekerjaan.

- *Rekan kerja*, menyediakan pengaruh melalui kelompok norma-norma kelompok dinamis dan tim kerja dengan mengontrol out come yang bernilai.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor terutama lingkungan dan perilaku individu itu sendiri. Perilaku kerja merupakan segala perilaku seseorang dalam perusahaan yang ditunjukkan dalam kelakuannya sehari-hari dalam memberikan kontribusi pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian perilaku kerja dapat diartikan sebagai semua tindakan yang ditunjukkan seseorang yang ada dalam suatu perusahaan dalam rangka memberikan

kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dengan berbagai karakteristiknya.

6. Prestasi Kerja

Prestasi kerja (*job performance*) merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Prestasi kerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Prestasi kerja berkaitan dengan pencapaian hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Menurut teori di atas, prestasi kerja antara lain dipengaruhi oleh motivasi, yaitu keinginan/dorongan dalam melaksanakan pekerjaan; kemampuan, yaitu kondisi karyawan di mana karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya; pengetahuan, yaitu mengenai ilmu pengetahuan yang diketahui karyawan; keahlian, yaitu keterampilan yang dimiliki oleh karyawan; pendidikan, yaitu pendidikan akademis yang dimiliki oleh karyawan; pengalaman, yaitu pekerjaan tersebut pernah dilakukan oleh karyawan; minat, yaitu keinginan karyawan atas pekerjaan tersebut; sikap kepribadian, yaitu sikap tanggungjawab dan jujur dalam melaksanakan suatu

pekerjaan; kondisi fisik, yaitu keadaan fisik pegawai yang sehat; kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan psikologi, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Rivai, (2014: 274).

Hasibuan (2014: 64) menyatakan bahwa: “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu“.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja kemampuan mereka,

motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, prestasi kerjanya lebih bergantung pada prestasi kerja dari individu tenaga kerja.

Mangkunegara (2015: 67), menjelaskan bahwa: “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya “. Dari definisi diatas, indikator prestasi kerja adalah:

1. Kualitas mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
2. Kuantitas banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung jawab suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2016:152) yaitu :

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

7. Penilaian Prestasi Kerja

Untuk meningkatkan prestasi kerja, penilaian yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi harus didasarkan atas tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Kemudian perusahaan atau organisasi itu sendiri mengadakan penilaian dari kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang karyawan.

Dari hasil penilaian prestasi kerja dapat diketahui berapa besar potensi karyawan dalam bekerja serta mengetahui kelebihan dan kekurangan para karyawan yang dinilai. Hasil dari penilaian tersebut dapat

menentukan kebijaksanaan dalam menetapkan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan atau organisasi.

Pada dasarnya prestasi kerja merupakan suatu sikap dan falsafah hidup dimana seseorang memandang bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari-hari kemarin, dan kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Dengan falsafah hidup seperti ini, seseorang akan terdorong untuk tidak cepat merasa puas terhadap hasil- hasil yang telah dicapai, sehingga ia akan terus berusaha untuk meningkatkan kemauan dan kemampuan kerjanya.

Sedangkan menurut Martoyo (2014: 160), mengemukakan pendapatnya bahwa :

Penilaian prestasi kerja yaitu: suatu proses melalui mana organisasi-organisasi menilai prestasi kerja karyawan. Maka dapat dimengerti bahwa prestasi seseorang akan timbul sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukannya dengan baik dan sesuai dengan rencana yang ditentukan.

Di bawah ini mengungkapkan pengertian mengenai prestasi kerja menurut Siswanto (2014: 195) dalam bukunya Manajemen Tenaga Kerja Ancaman dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja, mengemukakan pendapatnya bahwa : “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya“.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Digunakan sebagai perbandingan dan gambaran

yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Berikut tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian :



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| Peneliti/Tahun | Judul Penelitian | Hasil Temuan |
|--------------------------------|--|---|
| Loana, dkk. (2014) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang) | Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,540 atau sebesar 54%. Sisanya 46% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. |
| Puspitaningrum, dkk. (2014) | pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi terhadap agen pada pt. asuransi jiwa swasta branch office malang) | Secara parsial untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi t sebesar $(0,026) < (0,05)$. Hasil uji parsial variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,264. Hasil uji parsial variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi t sebesar $(0,000) < (0,05)$. Hasil uji parsial variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,664 dan signifikansi t paling kecil 0,000. Secara simultan diperoleh signifikansi F sebesar $(0,000) < \alpha$ (0,005) |
| Muhamaad Yusran (2015) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Politeknik Indotec | Hasil penelitian diperoleh bahwa (1) Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan dan pengaruh |

Kendari

yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Polteknik Indotec Kendari, karena itu hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima. (2) Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan selama ini salah satunya ditentukan oleh motivasi kerja masing-masing karyawan dan (3) Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya tinggi rendahnya disiplin kerja akan sangat menentukan tinggi rendah prestasi kerja karyawan

-
- Dwi Chandra (2018) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara Hasil koefisien determinasi Adjusted R square sebesar 76,4% variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh Motivasi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 23,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Rahayu, Sri (2018) Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara
- Variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi

| | | |
|----------------------------|---|--|
| Kepong Langkat | Kabupaten | <p>kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.517 > 3,150$). Variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.449 > 1,671$). Variabel disiplin secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.013 > 1,671$). Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,486, hal ini menunjukkan bahwa 48.60% variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin, sedangkan sisanya sebesar 51.40% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti perhatian pimpinan, gaji karyawan, fasilitas kerja karyawan, dan lain sebagainya</p> |
| Widianta, (2016) | dkk. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort and SPA. | <p>Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (2) motivasi kerja terhadap disiplin kerja, (3) motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa.</p> |
| Sukandi Dwiputri (2017) | dan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum kota Bandung | <p>Dari hasil penelitian dan hasil pengamatan responden maka disiplin kerja dikatakan baik yang ditunjukkan dari nilai rata-rata keseluruhan atas pernyataan</p> |

- responden terhadap disiplin kerja sebesar 4,14. Sedangkan terhadap prestasi kerja pegawai sangat tinggi, yang ditunjukkan dari nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,21. Besarnya hubungan disiplin kerja dengan prestasi pegawai yang diperoleh dari perhitungan koefisien determinasi adalah sebesar 11,90%
- Agustina Devi (2015) Pencapaian Kinerja Karyawan melalui Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi pada Bappeda kota Bandung Hasil dalam penelitian menunjukkan adanya hubungan antara perilaku kerja dan komitmen organisasi berada pada kategori cukup baik dan gambaran kinerja karyawan juga berada pada kategori cukup baik. Hasil penghitungan korelasi pada perilaku kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang kuat antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan.
- Maulana, Thernando (2015) Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan perilaku kerja di antara karyawan pada masing-masing indikator, karena masing-masing karyawan memiliki perbedaan kepribadian, keahlian dasar, latar belakang keluarga dan latar belakang pendidikan. Selain itu, tipe perilaku kerja karyawan yang ditemukan adalah tipe bukan tugas saya, tipe lokomotif, tipe mudah retak, dan tipe pengritik
- Ika Fuzi Anggrainy, dkk (2018) Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasi Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi,

nya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian pendidik dan Pelatihan Povinsi Aceh

motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai BKPP Aceh sudah berjalan dengan baik, hasil penelitian membuktikan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja..

Hidayah, Siti dan Kukul Pribadi (2016) Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan kota Semarang)

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menyimpulkan bahwa: berdasarkan seluruh hipotesis penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan disiplin kerjadankomunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil pengujian mediasi membuktikan bahwa pengaruh efek mediasi walaupun bersifat kecil tetapi memberikan sifat kecil daripada tanpa mediasi. Artinya disiplin kerjadankomunikasi menciptakan motivasi kerja dengan pengaruh kecil, karena pengaruh langsungnya lebih besarsecaralangsung ke kinerja daripada melalui motivasi kerjasebagai mediasi.

Adhitya, dkk. (2018) Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan AJB

Hasil penelitian menunjukkan dari Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa F hitung sebesar

Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang) 10,447. Sedangkan F tabel sebesar 2,47 jadi F hitung >F tabel yaitu $10,447 > 2,47$ maka hipotesis diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama variabel Perilaku Pemimpin Berorientasi Tugas dan Perilaku Pemimpin Berorientasi Hubungan terhadap Disiplin Kerja Karyawan dan Hasil uji regresi secara parsial dapat diketahui bahwa variabel Perilaku Pemimpin yang Berorientasi Tugas dengan nilai t hitung $4,466 > t$ tabel 1,679. Variabel Perilaku Pemimpin yang Berorientasi Hubungan dengan nilai t hitung $3,991 > t$ tabel 1,679 sehingga variabel Perilaku Berorientasi Tugas dan Perilaku Berorientasi Hubungan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan.

Sumber : Hasil penelitian sebelumnya

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antara variabel Independent (motivasi, disiplin dan perilaku kerja) sedangkan variabel dependent (prestasi kerja pegawai). Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Perilaku Kerja

Motivasi merupakan suatu tenaga yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasi tingkah laku

(Perilaku). Perilaku ini timbul karena adanya dorongan faktor internal dan faktor eksternal. Perilaku dipandang sebagai reaksi atau respons terhadap suatu stimulus. Perilaku terjadi karena adanya motivasi atau dorongan (drive) yang mengarahkan individu untuk bertindak sesuai dengan kepentingan atau tujuan yang ingin dicapai. Karena tanpa dorongan tadi tidak akan ada suatu kekuatan yang mengarahkan individu pada suatu mekanisme timbulnya perilaku. Dorongan diaktifkan oleh adanya kebutuhan (need), dalam arti kebutuhan membangkitkan dorongan, dan dorongan ini pada akhirnya mengaktifkan atau memunculkan mekanisme perilaku. As'ad (2015:79) mengemukakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh motivasi atau dorongan oleh kepentingan mengadakan pemenuhan atau pemuasan terhadap kebutuhan yang ada pada diri individu. Kemudian Sutrisno (2016 : 115) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Perilaku Kerja

Hartatik (2014:186) bahwa setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja, karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan

sikap dan perilaku para karyawan, bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja Adhitya, dkk. (2018).

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Robbins, 2015: 26). Kinerja karyawan tidak hanya tergantung pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tetapi juga pada motivasi kerja yang ia miliki, motivasi adalah dorongan yang timbul dari seseorang yang bersifat positif yang merupakan kemauan untuk menjadi lebih baik. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan. Penelitian Widiarta, dkk. (2016) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin adalah suatu

alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, Sutrisno (2016:80). Penelitian Hidayah, Siti dan Kukuh Pribadi (2016) hasil penelitian menemukan bahwa disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

5. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Agustina (2018) menyatakan bahwa berbagai cara organisasi berusaha meningkatkan kinerja organisasi diantaranya adalah melalui perilaku kerja yang baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hasil penghitungan korelasi pada perilaku kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang kuat antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015:39) bahwa Perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja dimana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja.

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai dimediasi oleh perilaku kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor -faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk

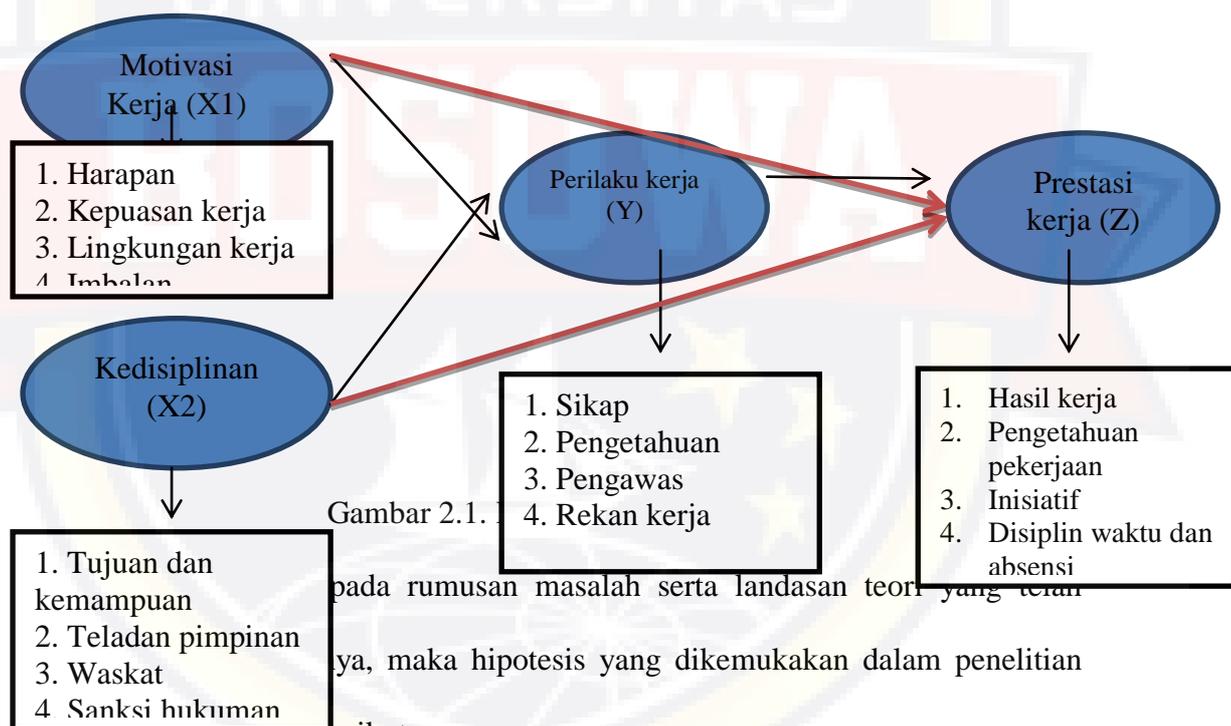
mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Sutrisno (2016 : 115). Penelitian yang dilakukan oleh Loana (2014) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan. Kemudian motivasi mempengaruhi perilaku kerja, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh As'ad (2015:79) bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh motivasi atau dorongan oleh kepentingan mengadakan pemenuhan atau pemuasan terhadap kebutuhan yang ada pada diri individu.

7. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dimediasi Oleh Perilaku Kerja

Kedisiplinan mempengaruhi prestasi dan perilaku kerja, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:80) bahwa disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kemudian Hartatik (2014:186) bahwa setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja, karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai

ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan landasan penelitian terdahulu maka dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini:



- hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat
 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat
5. Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh perilaku kerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat
7. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh perilaku kerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Oleh karena itu dalam penelitian ini ingin mengkaji pengaruh atau hubungan motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada DKIPS (Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik), yang berlokasi di Jalan Abdul Malik Pattana Endeng, Rangas, Kec. Simboro Dan Kepulauan, Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah sebanyak 76 orang responden.

Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan teknik sampling jenuh, yakni penentuan sampel apabila jumlah populasi sedikit atau

kurang dari 100 maka jumlah populasi dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini. Sehingga mengacu dari pendapat tersebut di atas maka jumlah sampel ditentukan sebanyak 76 orang responden.

D. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi empat, yaitu:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini meliputi:

- a. Motivasi kerja (X1)
- b. Disiplin kerja (X2)

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Prestasi kinerja pegawai

3. Variabel Antara (Z)

Variabel antara dalam penelitian ini adalah perilaku kerja

E. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif.

- a. Data kuantitatif berupa angka-angka, skala-skala, tabel-tabel, dan sebagainya yang sedikit banyak menggunakan angka-angka atau data-data lainnya yang menunjang penelitian ini

- b. Data kualitatif berupa data yang tidak dapat diukur dengan angka ataupun ukuran lain.

2. Sumberdata

Sumber data mempunyai peran yang sangat penting dalam penelitian karena dengan adanya sumber data peneliti akan mendapat sumber yang dapat dipergunakan untuk mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, dengan cara sebagai berikut :

- a. Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh melalui kuesioner dan dari sumber lain, dalam hal ini adalah pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku, makalah, laporan, arsip dan dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

1. Wawancara (*Interview*)

Interview yaitu penelitian yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang berkepentingan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan, sehingga dapat mendukung penelitian ini.

2. Kuesioner (*Angket*)

Peneliti mengajukan daftar pertanyaan yang sudah disusun rapi dan terstruktur, tertulis, kepada responden untuk diisi menurut pendapat pribadi sehubungan dengan masalah yang diteliti dan kemudian untuk tiap jawaban diberikan nilai. Daftar pertanyaan diserahkan kembali sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh peneliti.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan, peneliti mengumpulkan buku-buku, literatur, serta tulisan ilmiah yang digunakan sebagai landasan teori yang mendukung pelaksanaan penelitian.

4. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

G. Teknis Analisis Data

Metode ini merupakan metode analisis data di mana peneliti mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden dan deskripsi variabel penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai persepsi atau tanggapan responden dari setiap indikator penelitian.
2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial, (statistic induktif atau statistic probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono dalam Kalnadi 2013). Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square) mulai dari pengukuran model (outer model), struktur model (inner model) dan pengujian hipotesis.

PLS (Partial Least Square) menggunakan metoda principle component analysis dalam model pengukuran, yaitu blok ekstraksi varian untuk melihat hubungan indikator dengan konstruk latennya dengan menghitung total varian yang terdiri atas varian umum (*common variance*), varian spesifik (*specific variance*), dan varian error (*error variance*). Sehingga total varian menjadi tinggi. Pengukuran Model (*Outer Model*) Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

- a. Pengukuran Model (Outer Model) Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut

$$X = \lambda \Sigma + \epsilon_x + \dots \dots \dots (1)$$

$$y = \lambda_y \eta + \gamma \epsilon_y \dots\dots\dots(2)$$

Dimana x dan y adalah indikator variabel untuk variabel laten exogen dan endogen Σ dan, η sedangkan λ_x dan λ_y merupakan matrix loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan ϵ_x dan ϵ_y dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran.

Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler dalam Jogiyanto dan Abdillah 2015). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian.

Convergent validity dari measurement model dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading $> 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen (Chin dalam Kalnadi 2013). Rumus AVE (average varians extracted) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\Sigma \eta = 1 \lambda_i^2$$

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)} \quad (3)$$

Keterangan:

AVE adalah rerata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading standarize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS. λ melambangkan standardize loading factor dan i adalah jumlah indikator.

Selanjutnya uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai composite reliability (ρ_c). Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* harus $>0,6$ dan nilai composite reliability harus $>0,6$. Dengan menggunakan output yang dihasilkan SmartPLS maka composite reliability dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)} \quad (4)$$

Dimana λ_i adalah component loading ke indikator dan $\text{var}(\epsilon_i)$ $1 - \lambda_i^2$. Dibandingkan dengan *Cronbach Alpha*, ukuran ini tidak mengansumsikan tau equivalence antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama. Sehingga *Cronbach Alpha* cenderung lower bond estimate reliability, sedangkan *Composite Reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat. Hal ini sejalan dengan pendapat Kalnadi (2013) bahwa penggunaan

composite reliability lebih baik digunakan dalam teknik PLS (Partial Least Square).

b. Model struktural (Inner Model)

Merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model struktural (inner model) dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan oleh nilai R² untuk variabel dependen dengan menggunakan ukuran Stone-Geisser Q-square test Kalnadi (2013) dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Model persamaannya dapat ditulis seperti dibawah ini.

$$\eta = \beta_0 + \beta\eta_l + \Gamma\epsilon + \zeta I \dots\dots\dots(5)$$

Dimana η menggambarkan vector endogen (dependen) variabel laten, ϵ adalah vector variabel exogen (independent), dan ζ adalah vector variabel residual. Oleh karena PLS didesain untuk model recursive, maka hubungan antar variabel laten, setiap variabel laten dependen, atau sering disebut causal system dari variabel laten dapat dispesifikasikan sebagai berikut :

$$\eta = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_i Y_j \beta \Sigma b + \zeta I \dots\dots\dots (6)$$

Dimana β_{ji} dan $Y_j \beta$ adalah koefisien jalur yang menghubungkan predictor endogen dan variabel laten exogen Σ dan η sepanjang range indeks I dan, dan b adalah inner ζ_i esidual variabel. Jika hasil

menghasilkan nilai R^2 lebih besar dari 0,2 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor laten memiliki pengaruh besar pada level struktural.

3. Pengujian Hipotesis

Menurut Hartono (2008) dalam Jogiyanto dan Abdillah (2015) menjelaskan bahwa ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistic*. Jika *T-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai T-tabel, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95 persen (alpha 95 persen) maka nilai T-Tabel untuk hipotesis satu ekor (one-tailed) adalah >1,68023. Analisis PLS (Partial Least Square) yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS versi 2.0.m3 yang dijalankan dengan media computer.

H. Instrumen Penelitian

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengadopsi model Skala Likert. Model skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor pada setiap butirnya, menurut Sunyoto (2015 :95) yaitu sangat

setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR) dan tidak setuju (ST), sangat tidak setuju (STS) Skoring untuk merespon jawaban pada skala adalah sebagai

berikut :

Tabel 3.2. Skor Pengukuran Skala

| Pilihan | Pernyataan | |
|---------------------|------------|-------------|
| | Vavorabel | Unvavorabel |
| Sangat setuju | 5 | 1 |
| Setuju | 4 | 2 |
| Ragu-ragu | 3 | 3 |
| Tidak setuju | 2 | 4 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 5 |

Sumber : Sunyoto (2015 :95)

I. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang memiliki keterkaitan sangat erat mempengaruhi prestasi kerja. Definisi operasional variabel dengan indikator masing-masing dapat dilihat melalui definisi dibawah ini :

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|----------------|---|---|--|
| Motivasi kerja | Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas | a. gairah, b. kepuasan kerja c. gairah kerja d. imbalan (Mulyadi, 2015:54) | Har Ke Lin Sist Skala Likert : |

tertentu,
 oleh
 karena
 itu
 motivasi
 seringkali
 diartikan
 sebagai
 faktor
 pendoron
 g
 perilaku
 seseorang
 (Sutrisno
 ,
 2016:115
)

| | | | |
|----------------|--|---|----------------|
| Disiplin kerja | Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku beserta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kese- | <ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pimpinan c. Waskat d. Sanksi hukuman (Hasibuan, 2014:194) | Skala Likert : |
|----------------|--|---|----------------|

diaan
seseoran
g menaati
semua
peraturan
perusa-
haan
serta
norma-
norma
yang
berlaku
(Hartatik,
2014:183
)



UNIVERSITAS

BOSOWA



| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|------------------------|---|--|----------------|
| Prestasi Kerja Pegawai | Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014:64) | a. Hasil kerja b. Pengetahuan pekerjaan c. Inisiatif d. Disiplin kerja dan Absensi (Sutrisno,2016:152) | Skala Likert : |
| Perilaku kerja | Perilaku kerja adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak nampak, dari yang dirasakan sampai yang tidak dirasakan (Oktaviana, 2015:142). | a. Sikap b. Pengetahuan c. Pengawas d. Rekan kerja (Harsey dan Blanchard, 2012:114) | Skala Likert |

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya DKIPS Provinsi Sulawesi Barat

Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang telah memberikan kewenangan kepada Pemerintahan Daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan Pemerintahan, kecuali urusan Pemerintahan yang menjadi urusan Pemerintah. Pemberian otonomi luas kepada Pemerintah Daerah adalah bertujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Disamping itu otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemeratan, keadilan, keistimewaan, kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat termasuk diantaranya Pembentukan Dinas Komunikasi Informatika Persandian dan Statistik (DKIPS) yang merupakan bagian dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Sulawesi Barat.

Sejalan dengan Penetapan Organisasi Perangkat Daerah (OPD).DKIPS Sulawesi Barat maka dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas Pemerintah sebagai pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2016 maka ditetapkan Peraturan Bupati Nomor 44 Tahun 2016 yang mengatur susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi perangkat daerah termasuk I 80 Sulawesi Barat.

2. Visi dan Misi

Visi

Terwujudnya Sulawesi Barat yang maju dan mallaqbi melalui penyelenggaraan Teknologi, Informasi dan Komunikasi.

Misi:

- 1) Meningkatkan kapasitas layanan informasi dan komunikasi dalam upaya pemberdayaan potensi masyarakat yang berbudaya informasi;
- 2) Meningkatkan kerjasama kemitraan dan pemberdayaan lembaga komunikasi dan informatika pemerintah, swasta dan masyarakat;
- 3) Meningkatkan SDM Aparatur Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi;
- 4) Meningkatkan Sarana dan Prasarana Bidang Informasi dan Komunikasi;
- 5) Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Informasi Kepada Masyarakat melalui Berbagai Media

3. Struktur Organisasi

Setiap organisasi apapun bentuknya selalu mempunyai tujuan yang merupakan landasan bagi organisasi yang akan dijadikan pedoman pokok dalam mengambil kebijakan. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila terjalin kerja samayang baik antar semua anggota atau personil yang ada dalam organisasi dan penentuan tugas dan tanggung jawab yang jelas dari masing-masing anggotasesuai dengan keahliannya dan terjabar jelas dalam struktur organisasi. Organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Pengorganisasian jugadapat diartikan penentuan atau pembagian kerja (job discription) yang

dijabarkan lebih lanjut dalam sebuah bagan yang disebut dengan struktur organisasi.

Struktur organisasi yang baik dapat memperlancar jalannya kinerja dari suatu instansi tersebut. Struktur organisasi merupakan kerangka kerja yang di dalamnya terdapat sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama seperti yang telah di rencanakan oleh instansi tersebut. Terdapat beberapa aspek untuk menetapkan sebuah organisasi yang baik, diantaranya perumusan organisasi yang jelas, pemberian tugas pekerjaan, kekuasaan dan tanggung jawab yang jelas, pendelegasian kekuasaan, jenjang pengawasan atau rentang kekuasaan, dan adanya saluran komunikasi yang jelas. Seperihal yang dilakukan DKIPS, untuk mencapai tujuannya disusunlah struktur organisasi.

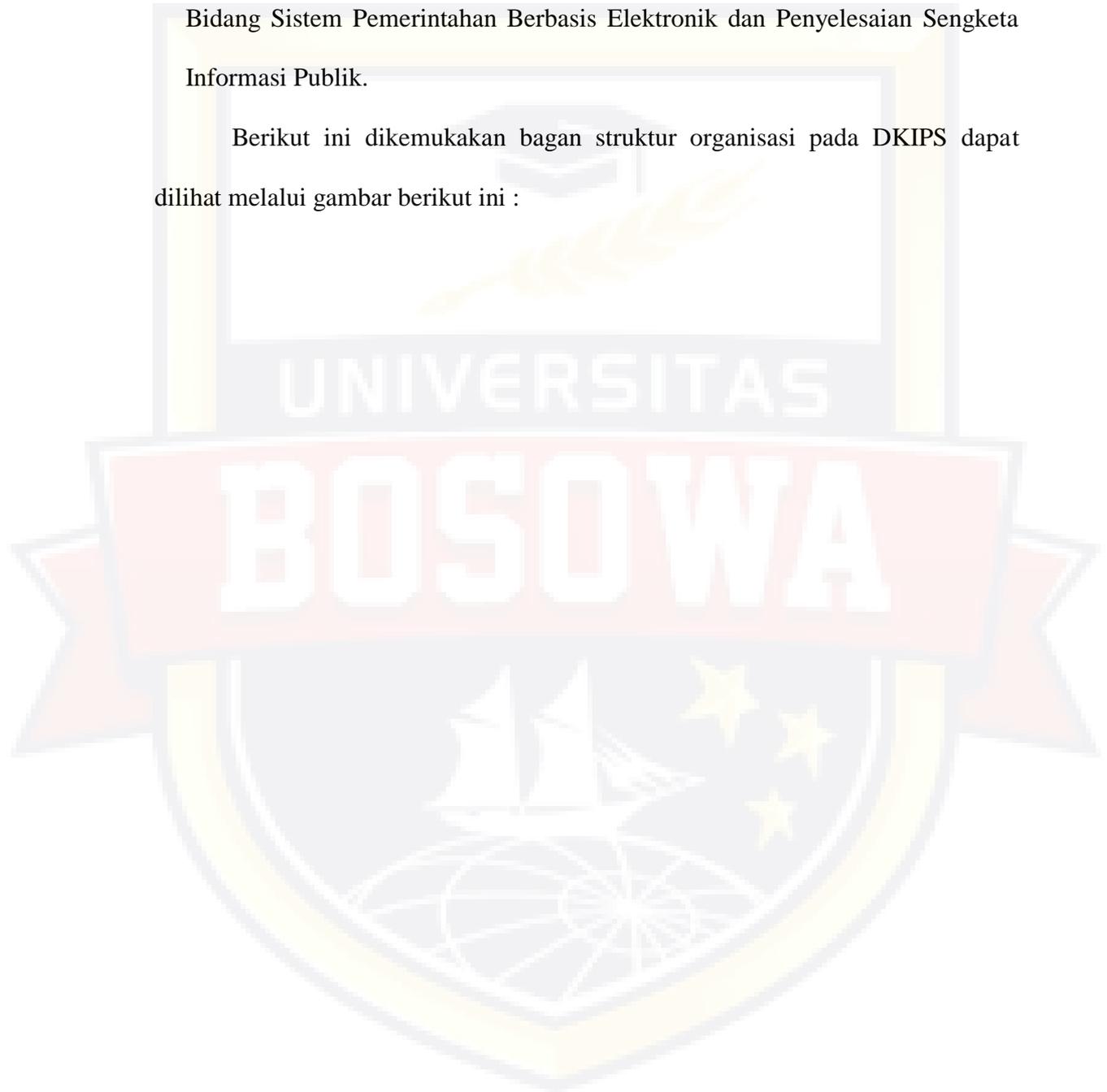
Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 213 ayat (1), mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan perumusan, kebijakan, pengoordinasian, pembinaan, pemantauan dan evaluasi urusan pemerintahan dibidang Komunikasi dan Informasi meliputi Bidang Informasi dan Komunikasi Publik, Bidang Persandian dan Statistik, Bidang Layanan Pemerintahan Berbasis Elektronik dan Bidang Penyelesaian Sengketa.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik menyelenggarakan fungsi:

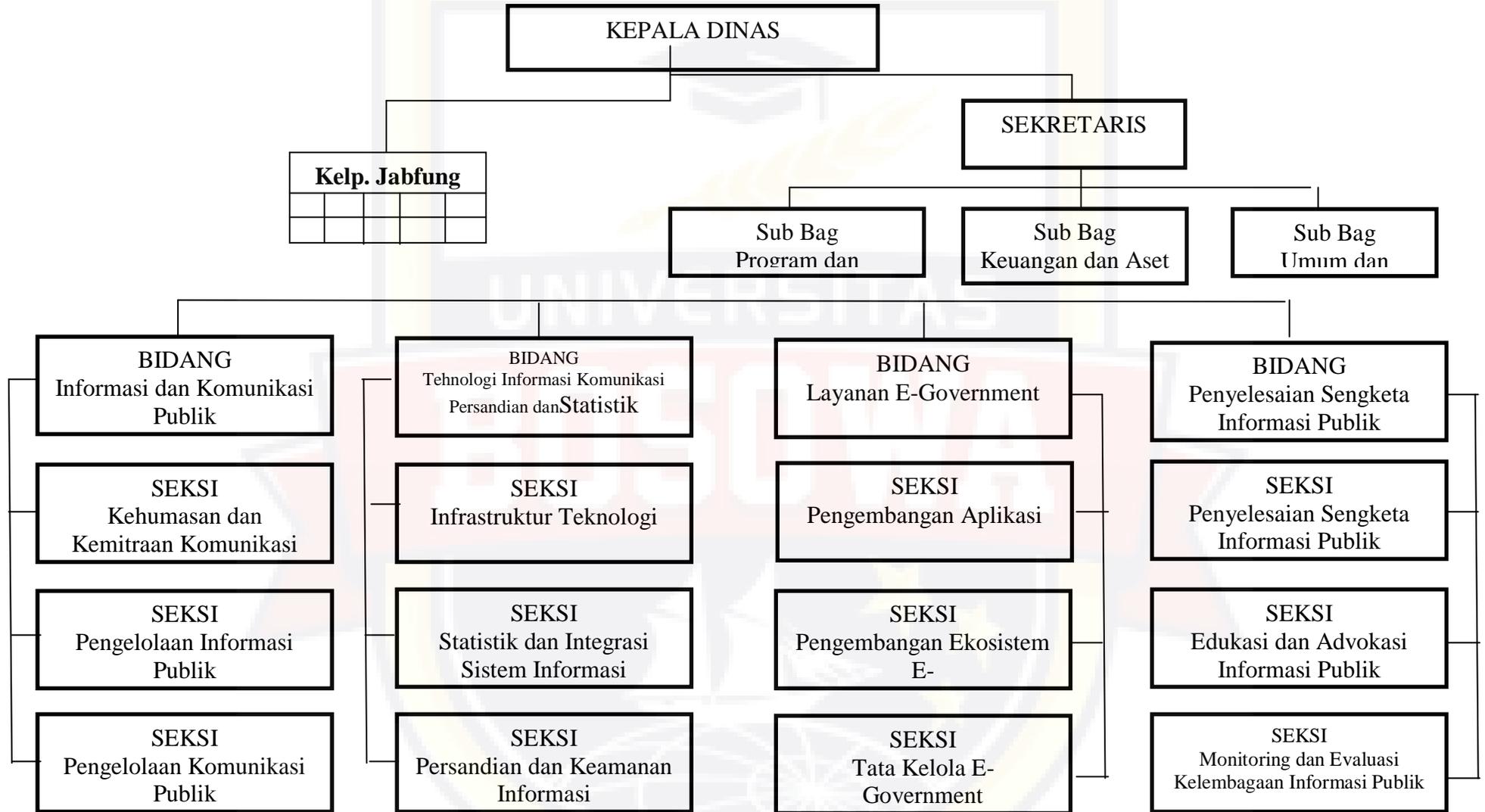
- a. Penyusunan rencana daerah di bidang Komunikasi dan Informatika, berdasarkan rencana daerah dan nasional;

b. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Informasi dan Komunikasi Publik Teknologi Informasi Komunikasi, Persandian dan Statistik, Bidang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dan Penyelesaian Sengketa Informasi Publik.

Berikut ini dikemukakan bagan struktur organisasi pada DKIPS dapat dilihat melalui gambar berikut ini :



GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI DKIPS PROVINSI SULAWESI BARAT





B. Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dibahas mengenai analisis data berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS release 24, dalam rangka menguji hipotesis yang telah dikemukakan pada bab terdahulu dan disertai pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut. Sebelum membahas pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Provinsi Sulawesi Barat (DKIPS) maka terlebih dahulu akan diuraikan mengenai deskripsi profil responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

1. Deskripsi Profil Responden

Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan gambaran profil responden yang dimaksudkan untuk mengetahui identitas dari para responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah sebanyak 76 orang responden.

Untuk memudahkan dalam mengetahui identitas responden maka profil responden dibagi menjadi 5 karakteristik yakni berdasarkan :jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan pendidikan terakhir. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil olahan data mengenai gambaran profil responden dengan menggunakan SPSS release 24 yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a) Responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin atau *gender* dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Deskripsi Responden berdasarkan Jenis kelamin

| Jenis kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| Pria | 47 | 61,8 |
| Wanita | 29 | 38,2 |
| Total | 76 | 100,0 |

Sumber : Data primer (2019)

Berdasarkan data deskripsi responden menurut jenis kelamin, maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah pria sebanyak 47 orang (61,8%) dibandingkan dengan wanita yang berjumlah sebanyak 29 orang (38,2%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat lebih didominasi oleh pegawai pria.

b) Responden berdasarkan umur

Identifikasi responden berdasarkan umur dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden berdasarkan Umur

| Umur | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|-------------|----------------|----------------|
| 22-29 tahun | 9 | 11,8 |
| 30-39 tahun | 25 | 32,9 |
| 40-49 tahun | 36 | 47,4 |
| >49 tahun | 6 | 7,9 |
| Total | 76 | 100,0 |

Sumber : Data Primer (2019)

Dari tabel 4.2 yakni deskripsi responden berdasarkan umur, maka dapat diketahui bahwa umur responden yang terbanyak adalah umur antara 40-49 tahun yaitu sebanyak 36 orang (47,4%), kemudian responden yang berumur antara 30-

39 tahun yaitu sebanyak 25 orang (32,9%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat rata-rata berumur antara 40-49 tahun.

c) Responden berdasarkan Status Pernikahan

Adapun identifikasi responden berdasarkan status pernikahan, dapat dikategorikan atas kawin, belum kawin, serta janda/duda. Untuk lebih jelasnya pengidentifikasian responden berdasarkan status pernikahan dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden berdasarkan Status

| Status | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| Kawin | 70 | 92,1 |
| Belum kawin | 2 | 2,6 |
| Janda – Duda | 4 | 5,3 |
| Total | 76 | 100,0 |

Sumber : Data Primer (2019)

Dari tabel deskripsi responden berdasarkan status maka didominasi oleh responden dengan berstatus kawin yakni sebanyak 70 orang (92,1%), kemudian responden yang berstatus janda-dudayakni sebanyak 4 orang (5,3%), sedangkan sisanya adalah status belum kawin yakni sebanyak 2 orang (2,6%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat sebagian besar berstatus kawin (menikah).

d) Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Identifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat disajikan melalui tabel berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------------|----------------|----------------|
| SLTA | 18 | 23,7 |
| S1 | 32 | 42,1 |
| S2 | 16 | 21,1 |
| S3 | 10 | 13,1 |
| Total | 76 | 100,0 |

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.4 yakni deskripsi responden berdasarkan pendidikan terlihat bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 32 orang (42,1%), kemudian yang berpendidikan SLTA yakni sebanyak 18 orang (23,7%), disusul S2 yakni sebanyak 16 orang (21,1%), dan sisanya lulusan S3 yakni sebanyak 10 orang (13,1%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat adalah rata-rata lulusan sarjana (S1).

2. Tanggapan Responden mengenai Variabel Penelitian (Motivasi, Kedisiplinan, Perilaku Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 76 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada uraian berikut ini.

a) Tanggapan Responden mengenai Motivasi

Motivasi menurut Sunyoto (2015:192) adalah suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sehingga dapat pula dinyatakan sebagai suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah pada tercapainya tujuan organisasi.

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap variabel motivasi kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden mengenai Motivasi Kerja

| Pernyataan | Skor Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
|--|------------------------|----|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | STS | TS | RR | S | SS | |
| Saya memiliki harapan yang besar untuk maju selama | - | - | 24 (31,6) | 34 (44,7) | 18 (23,7) | 76 (100) |

| bekerja pada DKIPS | | | | | | |
|---|---|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| Saya merasa puas dalam bekerja karena sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian | - | 6 (7,9) | 20 (26,3) | 34 (44,7) | 16 (21,1) | 76 (100) |
| Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan sehingga mendukung dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor | - | 6 (7,9) | 26 (34,2) | 20 (26,3) | 24 (31,6) | 76 (100) |
| Sistem imbalan kerja (gaji, insentif dan tunjangan) yang diberikan oleh DKIPS membuat saya bersemangat dalam bekerja | - | 8 (10,5) | 16 (21,1) | 23 (30,3) | 29 (38,2) | 76 (100) |

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner (2019)

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner, hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama mengenai saya memiliki harapan yang besar untuk maju selama bekerja pada DKIPS sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 34 orang (44,7%), pernyataan kedua saya merasa puas dalam bekerja karena sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian, jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 34 orang (44,7%). Kemudian pernyataan ketiga bahwa situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan sehingga mendukung dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor, jawaban terbanyak responden adalah ragu-ragu yakni sebanyak 26 orang (34,2%), sedangkan pernyataan keempat sistem imbalan kerja (gaji, insentif dan tunjangan) yang diberikan oleh DKIPS membuat saya bersemangat dalam bekerja, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yakni sebanyak 29 orang (38,2%).

b) Tanggapan Responden mengenai Kedisiplinan

Disiplin kerja menurut Hartatik (2014:183) adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku beserta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap variabel disiplin kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja

| Pernyataan | Skor Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
|---|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | STS | TS | RR | S | SS | |
| Kejelasan tujuan dengan kemampuan yang ada akan membuat saya bersungguh-sungguh menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan | - | - | 20 (26,3) | 37 (48,7) | 19 (25) | 76 (100) |
| Keteladanan pimpinan diperlukan sebagai contoh dalam meningkatkan disiplin pegawai | - | 9 (11,8) | 14 (18,4) | 23 (30,3) | 30 (39,5) | 76 (100) |
| Pimpinan selalu melakukan pengawasan (waskat) sehingga saya bertanggungjawab menyelesaikan tugas tepat waktu | - | 17 (22,4) | 3 (3,9) | 26 (34,2) | 30 (39,5) | 76 (100) |
| Pelaksanaan sanksi hukuman bagi setiap pegawai ketika melakukan kesalahan membuat saya untuk selalu disiplin | - | - | 19 (25) | 30 (39,5) | 27 (35,5) | 76 (100) |

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 yakni tanggapan responden mengenai disiplin kerja, dari 76 responden yang diteliti maka didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama bahwa kejelasan tujuan dengan kemampuan yang ada akan membuat saya bersungguh-sungguh menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan, rata-rata responden menjawab setuju yakni sebanyak 37 orang (48,7), pernyataan kedua bahwa keteladanan pimpinan diperlukan sebagai contoh dalam meningkatkan disiplin pegawai, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yakni sebanyak 30 orang (39,5%). Kemudian pernyataan ketiga bahwa pimpinan selalu melakukan pengawasan (waskat) sehingga saya bertanggungjawab menyelesaikan tugas tepat waktu, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yakni sebanyak 30 orang (39,5%), sedangkan pernyataan keempat bahwa pelaksanaan sanksi hukuman bagi setiap pegawai ketika melakukan kesalahan membuat saya untuk selalu disiplin, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 30 orang (39,5%).

c) Tanggapan Responden mengenai Perilaku Kerja

Perilaku kerja menurut Oktaviana (2015:142) adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak nampak, dari yang dirasakan sampai yang tidak dirasakan. Perilaku kerja merupakan semua tindakan yang dilakukan seseorang baik untuk kepentingan dirinya maupun kelompoknya yang dapat

dilihat pada pelaksanaan pekerjaan. Pemimpin yang efektif mensyaratkan untuk mengenali perbedaan perilaku individu bawahannya kemudian mengelolanya kearah perilaku kerja yang positif demi pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Variabel perilaku kerja pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap variabel perilaku kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :



Tabel 4.7
Tanggapan Responden mengenai Perilaku Kerja

| Pernyataan | Skor Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
|---|------------------------|------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | STS | TS | RR | S | SS | |
| Saya memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan setiap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan | - | - | 33 (43,4) | 35 (46,1) | 8 (10,5) | 76 (100) |
| Pengetahuan tentang peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di DKIPS memotivasi saya untuk bekerja lebih baik | - | - | 31 (40,8) | 23 (30,3) | 22 (28,9) | 76 (100) |
| Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, saya dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja | - | 2 (2,6) | 22 (28,9) | 28 (36,8) | 24 (31,6) | 76 (100) |
| Kerjasama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan | - | 5 (6,6) | 11 (14,5) | 24 (31,6) | 36 (47,4) | 76 (100) |

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner (2019)

Tanggapan responden mengenai perilaku kerja sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner, hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama mengenai Saya memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan setiap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, rata-rata responden memberikan jawaban ragu-ragu yakni sebanyak 35 orang (46,1%), pernyataan kedua bahwa pengetahuan tentang peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di DKIPS memotivasi saya untuk bekerja lebih baik, jawaban terbanyak responden adalah ragu-ragu yakni sebanyak 31 orang (40,8%). Kemudian pernyataan ketiga bahwa dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, saya dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja, sebagian

besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 28 orang (36,8%), sedangkan pernyataan keempat bahwa kerjasama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 36 orang (47,4%).

d) Tanggapan Responden mengenai Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja pegawai menurut Hasibuan (2014: 64) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

Variabel prestasi kerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap variabel prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden mengenai Prestasi Kerja Pegawai

| Pernyataan | Skor Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
|--|------------------------|------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | STS | TS | RR | S | SS | |
| Saya berusaha memberikan hasil kerja yang lebih maksimal dibandingkan dengan pegawai lainnya | - | - | 34 (44,7) | 30 (39,5) | 12 (15,8) | 76 (100) |
| Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya tangani saat ini | - | 2 (2,6) | 29 (38,2) | 23 (30,3) | 22 (28,9) | 76 (100) |
| Setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan ide-ide, gagasan atau inisiatif untuk pencapaian visi dan misi DKIPS | - | 3 (3,9) | 14 (18,4) | 26 (34,2) | 33 (43,4) | 76 (100) |
| Saya berusaha untuk disiplin dalam bekerja dengan cara berusaha tetap hadir untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari di kantor | - | 5 (6,6) | 3 (3,9) | 33 (43,4) | 35 (46,1) | 76 (100) |

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner (2019)

Hasil tanggapan responden mengenai prestasi kerja pegawai, dari 76 responden yang diteliti maka didominasi jawaban terbanyak responden adalah ragu-ragu. Hal ini dapat diperincikan untuk pernyataan pertama bahwa saya berusaha memberikan hasil kerja yang lebih maksimal dibandingkan dengan pegawai lainnya, rata-rata responden memberikan jawaban ragu-ragu yakni sebanyak 34 orang (44,7%), pernyataan kedua bahwa pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya tangani saat ini, sebagian besar responden memberikan jawaban ragu-ragu yakni sebanyak 29 orang (38,2%). Kemudian pernyataan ketiga bahwa setiap pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan ide-ide, gagasan atau inisiatif untuk pencapaian visi dan misi DKIPS, didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju dengan jumlah

responden sebanyak 33 orang (43,4), sedangkan pernyataan keempat bahwa saya berusaha untuk disiplin dalam bekerja dengan cara berusaha tetap hadir untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari di kantor, didominasi jawaban terbanyak responden adalah sangat setuju yakni sebanyak 35 orang (46,1%).

3. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrument terdiri dari uji reliabilitas dan uji validitas, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisiten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *alpha cronbach's*, dimana suatu instrument penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien kebutuhan sosial atau alpha sebesar 0,60 atau lebih.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .832 | 4 |

Sumber : Data diolah, 2019

Dari hasil pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi kerja dengan jumlah 4 item pernyataan, terlihat memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,832, karena melebihi dari nilai *cronbach's* standar 0,60, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel motivasi kerja sudah reliabel atau andal.

Kemudian akan disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel disiplin kerja yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .881 | 4 |

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel disiplin kerja dengan jumlah 4 item pernyataan, terlihat memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,881, karena nilai *cronbach's alpha* melebihi dari nilai standar 0,60, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel disiplin kerja sudah reliabel atau andal.

Selanjutnya akan disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel perilaku kerja yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .902 | 4 |

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel perilaku kerja dengan jumlah 4 item pernyataan, terlihat memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,902, karena nilai *cronbach's alpha* melebihi dari nilai standar 0,60, maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel perilaku kerja sudah reliabel atau andal.

Kemudian akan disajikan pengujian reliabilitas untuk variabel prestasi kerja pegawai yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .909 | 4 |

Sumber :Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian, menunjukkan bahwa untuk variabel prestasi kerja pegawai dengan jumlah item pertanyaan 4, maka semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien kebutuhan sosial/alpha sebesar 0,909 yang melebihi dari nilai standar 0,60 sehingga dikatakan reliabel atau handal. Dengan demikian data penelitian bersifat layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

b) Uji Validitas

Uji validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan nilai *corrected item total correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh di bawah atau kurang dari 0,30 maka pernyataan tersebut tidak valid atau tidak konsisten dengan pernyataan yang lain, sedangkan apabila di atas atau melebihi dari 0,30 berarti indikator yang digunakan sudah valid.

Untuk hasil lengkap dari uji validitas atas motivasi kerja, disiplin kerja, perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
 Hasil Pengujian Validitas
 (Motivasi, Disiplin Kerja, Perilaku dan Prestasi Kerja Pegawai)

| Variabel | Item pertanyaan | <i>Corrected Item Total Correlation</i> | Korelasi Standar | Keputusan |
|------------------------|-----------------|---|------------------|-----------|
| Motivasi | MK1 | 0,711 | 0,30 | Valid |
| | MK2 | 0,642 | 0,30 | Valid |
| | MK3 | 0,646 | 0,30 | Valid |
| | MK4 | 0,675 | 0,30 | Valid |
| Disiplin Kerja | DK1 | 0,823 | 0,30 | Valid |
| | DK2 | 0,693 | 0,30 | Valid |
| | DK3 | 0,823 | 0,30 | Valid |
| | DK4 | 0,738 | 0,30 | Valid |
| Perilaku Kerja | PK1 | 0,807 | 0,30 | Valid |
| | PK2 | 0,787 | 0,30 | Valid |
| | PK3 | 0,802 | 0,30 | Valid |
| | PK4 | 0,770 | 0,30 | Valid |
| Prestasi Kerja Pegawai | PKP1 | 0,807 | 0,30 | Valid |
| | PKP2 | 0,828 | 0,30 | Valid |
| | PKP3 | 0,832 | 0,30 | Valid |
| | PKP4 | 0,726 | 0,30 | Valid |

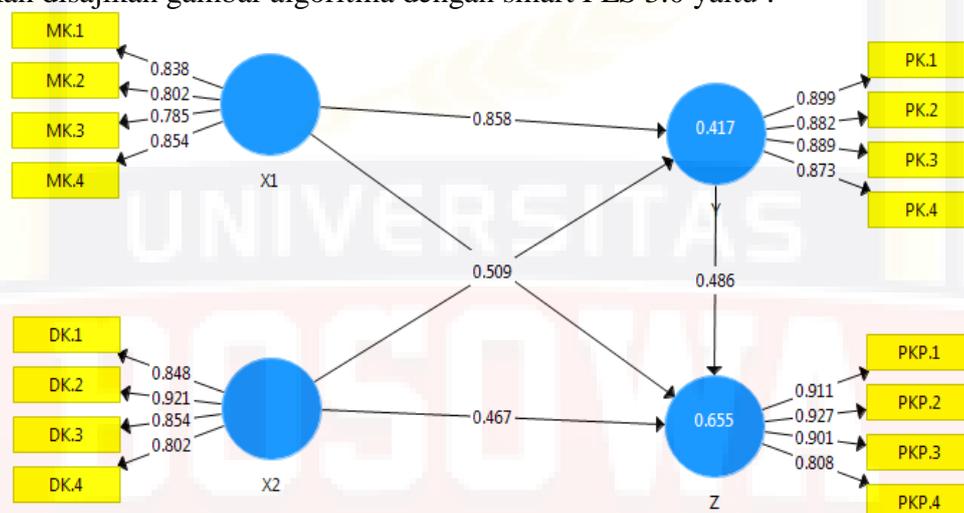
Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja, disiplin kerja, perilaku kerja serta prestasi kerja pegawai lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r_{standar} . Sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel motivasi kerja, disiplin kerja, perilaku kerja serta prestasi kerja pegawai valid, alasannya karena korelasi dari setiap indikator di atas dari 0,30, karena nilai korelasi dari setiap indikator sudah di atas 0,30 maka dapatlah disimpulkan bahwa semua indikator sudah valid atau sah.

4. Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Model penelitian ini dianalisis dengan mengukur metode *Partial Least Square* (PLS) yang dibantu dengan software smart PLS 3.0, dimana salah satu metode alternatif *struktural equation modelling* (SEM) yang berperan untuk menguji hubungan antara variabel yang sangat kompleks namun ukuran sampel data kecil yakni antara (30 – 100 sampel) dan menimbulkan asumsi non parametrical yang artinya tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu.

Pengujian outer model atau measurement model menggunakan teknik analisis data yang meliputi : *convergen validity*, *diskriminant validity* dan *composite reliability*. Sebelum dilakukan pengujian outer model, terlebih dahulu akan disajikan gambar algoritma dengan smart PLS 3.0 yaitu :



Gambar 4.2

Algoritma SEM-PLS diolah dengan Smart PLS 3.0

Sumber : Hasil Output Outer Loading PLS 3.0

1) **Convergent Validity**

Convergent validity dinilai berdasarkan korelasi antara skor/component score yang diestimasi dengan software PLS, menurut Ghozali (2014:187) yang mengatakan bahwa outer model dinilai dengan cara melalui convergent validity (besarnya loading factor untuk masing-masing konstruk). Loading factor diatas 0,70 sangat ditolerir, namun demikian loading sebesar 0,50 – 0,60 masih dapat ditolerir sepanjang model dalam tahap pengembangan.

Berikut ini akan disajikan nilai outer loading (measurement model) yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10

Outer Loading (Measurement Loading)

| Variabel Penelitian | Indikator | Loading Factor |
|---------------------|-----------|----------------|
| 1. Motivasi Kerja | MK1 | 0,838 |
| | MK2 | 0,802 |
| | MK3 | 0,785 |
| | MK4 | 0,854 |

| | | |
|---------------------------|------|-------|
| 2. Disiplin Kerja | MK2 | 0,854 |
| | DK1 | 0,848 |
| | DK2 | 0,921 |
| | DK3 | 0,854 |
| 3. Perilaku Kerja | DK4 | 0,802 |
| | PK1 | 0,899 |
| | PK2 | 0,882 |
| | PK3 | 0,889 |
| 4. Prestasi kerja pegawai | PK4 | 0,873 |
| | PKP1 | 0,911 |
| | PKP1 | 0,927 |
| | PKP1 | 0,901 |
| | PKP1 | 0,808 |

Sumber : Lampiran 4

Tabel 4.10 yakni outer loading dengan menggunakan smart PLS 3.0 terlihat bahwa nilai outer model atau korelasiantara konstruk dengan variabel motivasi kerja yang diukur dengan 4 indikator penelitian memiliki loading factor yang lebih besar dari 0,70, berarti motivasi kerja sudah memenuhi convergent validity. Kemudian dilihat dari nilai loading factor kedisiplinan terlihat bahwa semua loading factor sudah lebih besar dari 0,70 berarti variabel disiplin kerja sudah memenuhi convergent validity.

Nilai outer model untuk perilaku kerja terlihat bahwa variabel perilaku kerja memiliki nilai loading factor dari keempat indikator sudah lebih besar dari 0,70 berarti variabel perilaku kerja sudah memenuhi convergent validity. Begitu pula dengan variabel prestasi kerja pegawai diukur dengan 4 indikator dimana memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70, sehingga kesimpulan keempat indikator sudah memenuhi *validity convergent*. Karena nilai loading dari masing-masing indikator pada setiap variabel penelitian sudah lebih besar dari 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

2) Diskriminant Validity

Discriminant validity dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Nilai *cross loading* menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikator dan indikator dengan konstruk blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki diskriminant validity yang baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dan konstruk blok lainnya.

Berikut ini akan disajikan *cross loading* yang diolah dengan Software Smart PLS 3.0 yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11
 Nilai Cross Loading diolah dengan Smart PLS 3.0

| | X1 | X2 | Y | Z |
|-------|--------|--------|--------|-------|
| DK.1 | -0.584 | 0.848 | -0.032 | 0.036 |
| DK.2 | -0.613 | 0.921 | -0.122 | 0.076 |
| DK.3 | -0.573 | 0.854 | 0.050 | 0.090 |
| DK.4 | -0.499 | 0.802 | 0.023 | 0.081 |
| MK.1 | 0.838 | -0.601 | 0.383 | 0.371 |
| MK.2 | 0.802 | -0.673 | 0.452 | 0.336 |
| MK.3 | 0.785 | -0.420 | 0.377 | 0.312 |
| MK.4 | 0.854 | -0.488 | 0.480 | 0.519 |
| PK.1 | 0.474 | -0.043 | 0.899 | 0.712 |
| PK.2 | 0.508 | -0.174 | 0.882 | 0.613 |
| PK.3 | 0.485 | -0.020 | 0.889 | 0.611 |
| PK.4 | 0.379 | 0.020 | 0.873 | 0.673 |
| PKP.1 | 0.554 | -0.013 | 0.726 | 0.911 |
| PKP.2 | 0.507 | 0.031 | 0.735 | 0.927 |
| PKP.3 | 0.398 | 0.087 | 0.675 | 0.901 |
| PKP.4 | 0.158 | 0.259 | 0.416 | 0.808 |

Sumber : Lampiran 7

Tabel 4.11 yakni cross loading yang diolah dengan Smart PLS 3.0, dilihat dari variabel motivasi kerja dari keempat indikator yang memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi jika dibandingkan blok variabel kedisiplinan (X2), perilaku Kerja (Y) dan prestasi kerja Pegawai. Berarti variabel motivasi kerja memiliki diskriminant validity yang baik. Kemudian kedisiplinan dengan sejumlah indikator yang memiliki nilai loading/korelasi yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel laten lainnya seperti motivasi kerja (X1), perilaku kerja (Y) dan prestasi kerja pegawai (Z). Berarti dapat dikatakan bahwa konstruk kedisiplinan dengan sejumlah indikator memiliki diskriminant validity yang baik.

Selanjutnya konstruk perilaku kerja dengan sejumlah indikator, nampak bahwa nilai loading factornya lebih besar jika dibandingkan dengan nilai loading konstruk lainnya. Sedangkan variabel prestasi kerja pegawai dengan sejumlah indikator memiliki nilai loading factor lebih tinggi jika dibandingkan dengan konstruk lainnya. Sehingga dari nilai loading untuk perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai dapat disimpulkan memiliki validity diskriminant yang baik.

3) Analisis Evaluasi Reliability dan Average (AVE)

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Construct (AVE)* dari masing-

masing konstruk. *Rule of thumb cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang mempunyai nilai lebih besar dari 0,70 maka konstruk dinyatakan reliabel, yang dapat disajikan melalui tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12

Cronbach's Alpha dan Composite Reliability
diolah dengan Smart PLS 3.0

| Variabel Penelitian | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | AVE |
|------------------------|---------------------|--------------------------|-------|
| Motivasi Kerja | 0,839 | 0,891 | 0,672 |
| Disiplin Kerja | 0,896 | 0,917 | 0,755 |
| Perilaku Kerja | 0,909 | 0,936 | 0,785 |
| Prestasi kerja Pegawai | 0,911 | 0,937 | 0,788 |

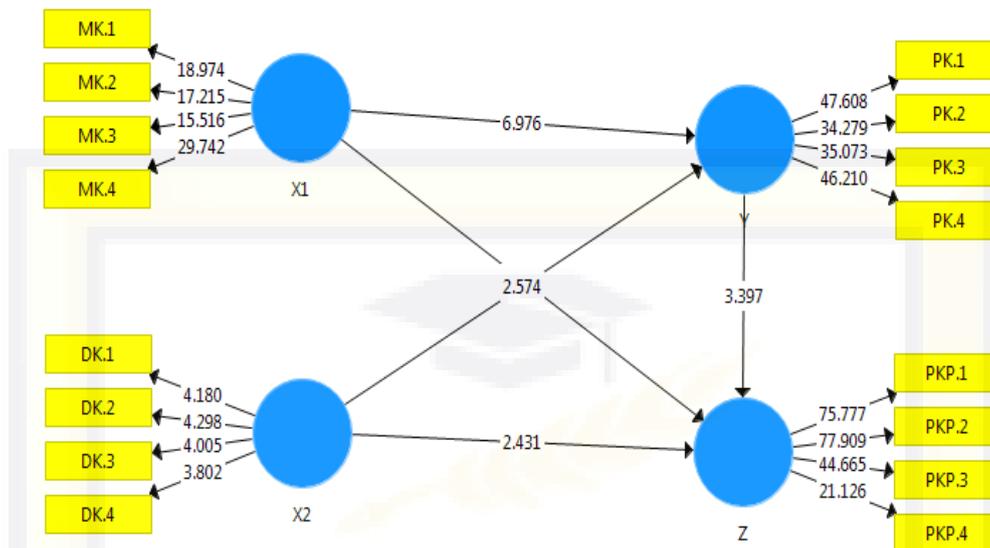
Sumber : Lampiran 5

Tabel 4.12 yakni nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* terlihat bahwa setiap variabel/konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,70, selain itu *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,70, berarti semua konstruk memenuhi kriteria reliabel sehingga data penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

5. Analisis Pengujian Hipotesis (Inner Model)

Setelah dilakukan pengujian outer model yang telah memenuhi validitas dan reliability maka dapat dilakukan pengujian model struktural (inner model). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat Rsquare (reliability indikator) untuk konstruk dependen dan nilai statistik dari pengujian jalur (*Path coefficient*). Semakin tinggi nilai Rsquare berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang digunakan.

Sebelum dilakukan pengujian model (inner model) terlebih dahulu akan disajikan tampilan hasil PLS Bootstrapping yang dapat dilihat melalui gambar berikut ini :



Gambar 4.3
Tampilan Hasil PLS Bootstrapping

Sumber : Hasil PLS 3.0

Berdasarkan tampilan smart PLS 3.0 Bootstrapping maka akan disajikan nilai R2 perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai yang dapat dilihat melalui tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Nilai Rsquare Perilaku Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai

| No. | Variabel Penelitian | Rsquare |
|-----|------------------------|---------|
| 1. | Perilaku Kerja | 0,417 |
| 2. | Prestasi kerja pegawai | 0,655 |

Sumber : Lampiran 6

Tabel 4.13 yakni nilai Rsquare untuk perilaku kerja, hal ini menunjukkan bahwa 41,70% perilaku kerja dipengaruhi oleh adanya motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 58,30% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kemudian nilai Rsquare untuk prestasi kerja pegawai, hal ini dapat dikatakan bahwa 65,50% prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh adanya motivasi, disiplin kerja dan perilaku kerja. Sedangkan sisanya sebesar 34,50% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Setelah dilakukan analisis Rsquare maka akan dilakukan pengujian model struktural dengan menggunakan Stone-Geisser Q Square Test, hal ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Qsquare yang lebih besar dari 0 memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan

nilai Qsquare kurang dari 0 memperlihatkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

Perhitungan Qsquare Predictive Relevance dapat ditentukan sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 + R_2^2) \dots\dots\dots (1 - R_p^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,417) (1 - 0,655)$$

$$Q^2 = 1 - (0,583 \times 0,345)$$

$$Q^2 = 1 - 0,201$$

$$Q^2 = 0,799$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Q^2 predictive relevance maka diperoleh nilai $Q^2 = 0,799 > 0$, hal ini berarti dapat dikatakan model mempunyai nilai predictive relevance yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak dan dapat digunakan pengujian hipotesis penelitian. Setelah dilakukan uji kelayakan model maka akan disajikan Path Coefficient (mean, St.dev, t-value) yang dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14
Path Coefficient (Mean, Std. Dev, t-value)
diolah dengan Smart PLS 3.0

| | Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Corrected | Samples | |
|---------|---------------------------------|----------------------|-------------------------------------|---------------------|----------|
| | Original Sampl... | Sample Mean (...) | Standard Devia... | T Statistics (O... | P Values |
| X1 -> Y | 0.858 | 0.820 | 0.123 | 6.976 | 0.000 |
| X1 -> Z | 0.538 | 0.459 | 0.169 | 3.177 | 0.002 |
| X2 -> Y | 0.509 | 0.467 | 0.198 | 2.574 | 0.010 |
| X2 -> Z | 0.467 | 0.385 | 0.192 | 2.431 | 0.015 |
| Y -> Z | 0.486 | 0.520 | 0.143 | 3.397 | 0.001 |

Sumber : Lampiran 8

Tabel 4.14 yakni path coefficient (mean, St.Dev, t-value) yang diolah dengan menggunakan Smart PLS 3.0 maka dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis (H1)

Pengujian hipotesis penelitian (H1) yaitu menguji pengaruh motivasi terhadap perilaku kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat, sesuai dengan tabel 4.14 diperoleh nilai original sample estimated sebesar 0,858. Nilai original sample estimate positif, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja yang artinya semakin besar motivasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai maka perilaku kerja pegawai dalam pekerjaan akan meningkat.

Kemudian nilai Tstatistik 6,354 dan pvalue sebesar 0,000, dimana dengan Tstatistik sebesar $6,354 > 1,96$ dan pvalue yang dibawah dari 0,05 maka hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap perilaku kerja yang artinya motivasi kerja pegawai dapat memberikan pengaruh yang berarti dalam meningkatkan perilaku kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis penelitian ini yaitu H1 dapat diterima.

b. Pengujian hipotesis (H2)

Pengujian hipotesis kedua yaitu menguji pengaruh disiplin kerja terhadap perilaku kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan software Smart PLS 3.0 maka diperoleh nilai original sample estimated sebesar 0,509, berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja pegawai DKIPS Provinsi Sulawesi Barat maka akan dapat mempengaruhi peningkatan perilaku kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian dengan nilai Tstatistik = 2,574 dan pvalue sebesar 0,010. Berarti dengan nilai Tstatistik $2,574 > 1,96$ dan pvalue $0,010 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang berarti dalam meningkatkan perilaku kerja bagi pegawai yang bekerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis kedua yang telah ditentukan sebelumnya dapat diterima.

c. Hipotesis ketiga (H3)

Pengujian hipotesis H3 yaitu pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat yang menunjukkan nilai original sample estimated sebesar 0,538, berarti ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Atau dengan kata lain bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil pengolahan data dengan Smart PLS 3.0 diperoleh nilai Tstatistik = 3,177 dan pvalue = 0,002. Sehingga dengan Tstatistik 3,177 dan pvalue $0,002 < 0,05$, berarti motivasi kerja memberikan pengaruh yang berarti dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis penelitian (H3) dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

d. Hipotesis keempat (H4)

Pengujian hipotesis H4 yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat, hal ini diperoleh nilai original sample estimated sebesar 0,467, berarti ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Atau dengan kata lain bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

Kemudian dengan nilai Tstatistik = 2,574 dan pvalue = 0,010, dengan nilai Tstatistik $2,574 < 1,96$ dan nilai pvalue $0,010 < 0,05$, berarti dapat ditarik

kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dapat memberikan pengaruh yang berarti dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

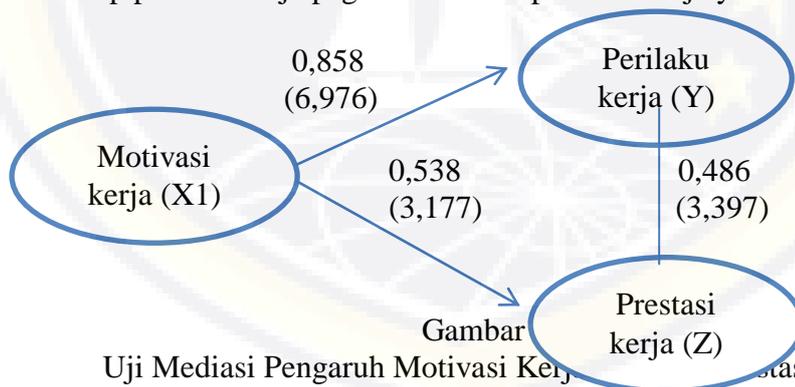
e. Hipotesis kelima (H5)

Pengujian hipotesis H3 yaitu menguji pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat, setelah dilakukan pengolahan data dengan Smart PLS 3.0 maka diperoleh nilai original sample estimated sebesar 0,486, berarti ada pengaruh positif antara perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat yang artinya semakin baik perilaku kerja pegawai dalam bekerja maka akan memberikan dampak untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

Kemudian dari hasil pengolahan data dengan Smart PLS 3.0 diperoleh nilai Tstatistik = 3,397 dan pvalue = 0,001, karena nilai Tstatistik 3,397 dan pvalue $0,001 < 0,05$, berarti dapat dikatakan bahwa perilaku kerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat, dengan demikian hipotesis penelitian ini dapat diterima.

f. Pengujian hipotesis keenam (H6)

Pengujian hipotesis H6 dilakukan uji mediasi yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Sehingga dalam pengujian hipotesis penelitian ini yang diolah dengan Smart PLS 3.0 maka dapat dilakukan pengujian mediasi, namun sebelum itu akan disajikan gambar uji mediasi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja yaitu :



Gambar
Uji Mediasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Perilaku Kerja

Berdasarkan hasil uji mediasi yang diperoleh temuan dalam penelitian ini bahwa besarnya pengaruh langsung motivasi kerja (X1) terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,858, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,261. Hal ini dapat diperoleh kesimpulan besarnya pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,261, dengan demikian besarnya total pengaruh sebesar 1,119.

Kemudian dalam membuktikan apakah perilaku kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai maka akan dilakukan uji sobel test. Berikut ini akan disajikan hasil uji sobel test yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji Sobel Test Pengaruh Motivasi Kerja terhadap
Prestasi Kerja Pegawai melalui Perilaku Kerja

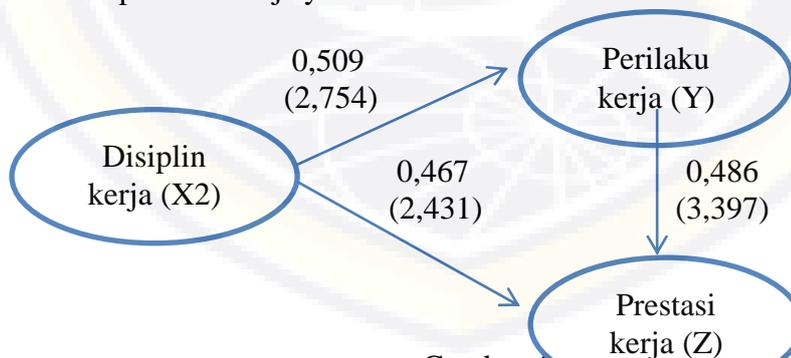
| Input: | Test statistic: | ρ -value: |
|-------------|--------------------------|----------------|
| t_a 3.177 | Sobel test: 2.32035807 | 0.02032152 |
| t_b 3.397 | Aroian test: 2.26851834 | 0.02329763 |
| | Goodman test: 2.37592225 | 0.01750515 |
| Reset all | | Calculate |

Sumber : Lampiran 9

Berdasarkan hasil uji sobel test yang menunjukkan bahwa dengan nilai p value $0,002 < 0,05$, hal ini dapat membuktikan bahwa perilaku kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

g. Pengujian hipotesis ketujuh (H7)

Pengujian hipotesis H6 dilakukan uji mediasi yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat dengan bantuan Smart PLS 3.0, maka dapat disajikan gambar uji mediasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja yaitu :



Gambar 4.3

Uji Mediasi Pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Perilaku Kerja

Sumber : Hasil olahan data

Berdasarkan gambar 4.5 yakni hasil uji mediasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja maka besarnya pengaruh langsung sebesar 0,509, dengan nilai Tstatistik sebesar 2,439. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,227. Sehingga besarnya total pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja sebesar 0,730.

Kemudian dalam membuktikan apakah perilaku kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai maka dapat ditentukan sobel test pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16

Hasil Uji Sobel Test Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai melalui Perilaku Kerja

| Input: | | Test statistic: | p-value: |
|--|-------|--|------------|
| t_a | 2.431 | Sobel test: 1.97692699 | 0.04804988 |
| t_b | 3.397 | Aroian test: 1.92260353 | 0.05452986 |
| | | Goodman test: 2.03613173 | 0.04173713 |
| <input type="button" value="Reset all"/> | | <input type="button" value="Calculate"/> | |

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.16 yakni hasil uji sobel test pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja maka diperoleh nilai pvalue sebesar $0,048 < 0,05$. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa perilaku dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Untuk lebih jelasnya uji mediasi dalam penelitian ini dapat disajikan melalui tabel 4.17 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.17
 Hasil Uji Mediasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap
 Prestasi Kerja Pegawai melalui Perilaku Kerja

| No. | Uji Mediasi | Pengaruh Langsung | Pengaruh tidak Langsung | Total Pengaruh | pvalue |
|-----|--|-------------------|-------------------------|----------------|--------|
| 1. | Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja melalui perilaku kerja | 0,858 | 0,261 | 1,119 | 0,020 |
| 2. | Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui perilaku kerja | 0,509 | 0,227 | 0,730 | 0,048 |

Sumber : Hasil olahan data

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian pembahasan hasil penelitian akan menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, yakni menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Adapun pembahasan hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Pengaruh motivasi terhadap perilaku kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama maka dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja yang artinya semakin besar motivasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai maka perilaku kerja pegawai menyelesaikan pekerjaan atau tugas akan semakin meningkat. Atau dengan kata lain bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja yang artinya motivasi kerja pegawai dapat memberikan pengaruh yang berarti dalam meningkatkan perilaku kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh temuan-temuan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju mengenai setiap pegawai memiliki harapan yang besar untuk maju selama bekerja pada DKIPS, pegawai puas dalam bekerja karena sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian, lingkungan kerja sudah baik dan menyenangkan, serta sistem imbalan kerja (gaji, insentif dan tujangan) membuat pegawai bersemangat dalam bekerja. Sehingga dengan adanya motivasi kerja maka akan membentuk perilaku kerja yang baik dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh As'ad (2015:79) bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh motivasi atau dorongan oleh kepentingan mengadakan

pemenuhan atau pemuasan terhadap kebutuhan yang ada pada diri individu sehingga membentuk perilaku kerja pegawai.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Loana (2014) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap perilaku kerja

Dari hasil pengujian hipotesis maka diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Dimana semakin tinggi kedisiplinan kerja pegawai DKIPS Provinsi Sulawesi Barat maka akan dapat mempengaruhi peningkatan perilaku kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan-temuan terkait dengan disiplin kerja bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju bahwa pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat sudah ada kejelasan tujuan dengan kemampuan yang ada dalam menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan, sudah adanya keteladanan pimpinan. Kemudian adanya pengawasan melekat, serta adanya sanksi hukuman bagi setiap pegawai yang melakukan kesalahan. Sehingga dengan adanya disiplin kerja tersebut maka akan berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hartatik (2014:186) bahwa setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja, karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Adhitya, dkk.(2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap perilaku pemimpin. Kemudian Maulana, Thernando (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan perilaku kerja di antara karyawan pada masing-masing divisi.

3) Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Dimana semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:115) bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas

tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang ke arah pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja atau prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian di lapangan diperoleh temuan-temuan bahwa rata-rata pegawai sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi, ini dapat dilihat dari keinginan pegawai untuk maju, merasa puas dengan pekerjaan yang ditekuni saat ini, kemudian lingkungan kerja yang mendukung serta sistem imbalan yang memuaskan sehingga dengan adanya motivasi kerja tersebut maka akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumban (2018) menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Kemudian Yusran (2015) menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

4) Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Atau dengan kata lain bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:80) bahwa disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiarta, dkk. (2016), menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Kemudian Sukandi dan Dwiputri (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

5) Pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu menguji pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat, maka diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif antara perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat yang artinya semakin baik perilaku kerja pegawai dalam bekerja maka akan memberikan dampak untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015:39) bahwa perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja

dimana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja. Semakin baik perilaku pegawai dalam bekerja, maka akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh temuan-temuan bahwa setiap pegawai sudah memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, memiliki pengetahuan tentang peraturan dan prosedur kerja, sudah ada pengawasan, serta terjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja, dan ini dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana, Thernando (2015) bahwa terdapat perbedaan perilaku kerja di antara karyawan pada masing-masing indikator, namun tujuannya adalah satu yakni untuk peningkatan prestasi kerja pegawai.

6) Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja

Dari pengolahan data penelitian uji mediasi yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa perilaku kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja melalui pemberian insentif, lingkungan kerja yang memadai, maka akan membentuk perilaku kerja pegawai dan berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

7) Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja

Berdasarkan hasil uji mediasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja maka diperoleh hasil bahwa perilaku kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Ini menunjukkan bahwa dengan tingginya disiplin kerja melalui adanya kejelasan tugas dan sasaran kerja, adanya keteladanan pimpinan, adanya pengawasan melekat serta adanya pelaksanaan sanksi hukuman maka akan mempengaruhi perilaku kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja, dimana dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan mendorong seorang pegawai untuk bersikap yang lebih baik dalam pelaksanaan pekerjaan khususnya pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
- 2) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja, dimana dengan adanya kedisiplinan kerja yang tinggi maka akan memberikan dampak yang nyata dalam meningkatkan perilaku kerja pegawai untuk bersikap yang lebih baik dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, yang artinya motivasi kerja pegawai yang tinggi akan dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
- 4) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dimana dengan adanya disiplin kerja yang tinggi oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan maka akan dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
- 5) Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, yang menunjukkan bahwa makin baik perilaku kerja pegawai

maka akan memberikan dampak dalam peningkatan kinerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

- 6) Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa perilaku kerja dapat memediasi motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
- 7) Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa perilaku kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

B. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya maka akan dapat diberikan saran-saran sebagai bahan masukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- 1) Perlunya ditingkatkan pemberian sistem imbalan seperti gaji, insentif dan tunjangan dimana setiap imbalan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan beban kerja pegawai yang bekerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
- 2) Upaya dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai agar Biro Kepegawaian DKIPS Provinsi Sulawesi Barat lebih meningkatkan pengawasan kepada pegawai yang bekerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

- 3) Perlunya ditingkatkan kejelasan tujuan dengan kemampuan yang ada sehingga pegawai dapat bersungguh-sungguh dalam setiap tugas atau pekerjaan pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya, Amalia, M. Djudi Muksan, dan Ika Ruhana (2018), Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 40, No. 2, 2018
- Agustina Devi (2015), Pencapaian Kinerja Karyawan melalui Perilaku Kerja dan Komitmen Organisasi pada Bappeda kota Bandung.
- As'ad, Moh. 2015. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta.
- Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan pertama. Penerbit :PustakaSetia. Bandung
- Dwi Chandra (2018), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan pertama, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Gibson, James L *et.al* 2006, Organizations (Behavior, Structure, Processes), Twelfth Edition, McGrow Hill.
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Penerbit : CAPS, Yogyakarta
- Haryono dan Wardoyo. 2013. *Struktural Equation Modelling* Untuk Penelitian Manajemen Menggunakan Amos. Jawa Barat: Intermedia Personalia Utama.
- Hersey, Kenneth dan Blancard, Paul, 2012, Management of Organization Behavior Utilizing Human resources, fifth edition, New Jersey Prentice Hall Inc.
- Hidayah, Siti dan Kukuh Pribadi (2016), Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai

- (Studi kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan kota Semarang). *Jurnal*
Ekonomi Manajemen Akuntansi. Vol. 18, No. 31, 2016
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*.
Cetakan Pertama. Penerbit : Laksana, Jogjakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi,
cetakan kedelapanbelas, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Ika Fuzi Anggrainy, dkk (2018) Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerjadan
Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja
Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian pendidik dan Pelatihan Povinsi
Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. ISSN2302-0199Fakultas Ekonomi
danBisnis Unsyiahpp.1-10.
- Loana, Sylvia Indra, (2014), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap
Prestasi kerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial
Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7, No. 1,
2014
- Lumban,Batu, Erickson P. (2018) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan
Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Universitas
Sumatra Utara Medan*.
- Maulana, Thernando (2015), Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva
Surabaya Town Square.*Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*.Vol. 1, No.
2.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan
kelima, Penerbit : Alfabeta. Bandung
- Mangkunegara, 2015,*Sumber Daya Manusia Perusahaan*,Penerbit :
RemajaRosdakarya,Bandung
- Martoyo Susilo, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kelima, cetakan
ketiga, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*.
Bandung. Alfabeta.
- Muhamad Yusran (2015), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi
Kerja Karyawan Politeknik Indotec Kendari. *Jurnal Manajemen dan
Ekonomi*, ISSN No. 2507-4173, Vol. 3 No. 1.
- Nawawi, Handari, 2015. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan
keenam, Penerbit : UGM Press, Yogyakarta

Oktaviana, L. (2015). Hubungan Antara Konformitas Dengan Kecenderungan Perilaku Bulliyng. Jurnal Penerbit : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Panggabean, Mutiara Sibarani.2012.Manajemen Sumber Daya Manusia.Penerbit :GhaliaIndonesia. Jakarta

Priansa Donni Juni, 2014, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung

Puspitaningrum, Sherli Asri, Mohammad Al Musadieg dan Arik Prasetya.. (2014), Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan(studi terhadap agen pada pt. asuransi jiwa swasraya branch office malang).Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 17 No. 2 Desember 2014

Rivai, Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi ketiga, cetakan ketiga, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge, 2015. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. edisi Kedelapan. Jilid dua.Penerbit : Prenhallindo, Jakarta

Rahayu, Sri (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. Jurnal Manajemen Tools, Vol. 9, No. 1, 2018

Sukandi, Pipin dan Risa Laras Dwiputri (2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum kota Bandung.Conference on Management and Behavioral Studies Universitas Tarumanagara, Jakarta, 12 Oktober 2017 ISSN NO: 2541-3406 e-ISSN NO: 2541-285X

Siswanto, B. Sastrohadiwirio, 2014, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. kedua, Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta

Suwatno dan Doni Juni Priansa, 2011.Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Penerbit : Alfabeta. Bandung

Sopiah, 2011, Perilaku Organisasi, Penerbit : Andi, Yogyakarta

Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoretik dan Praktek Untuk Organisasi Publik, cetakan pertama, Penerbit : Gava Media, Yogyakarta

Sedarmayanti, 2017 Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja, cetakan pertama, Penerbit : Refika Aditama, Bandung

Sopiah dan Etta Mamang Sangaji, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, dilengkapi Jurnal Internasional Hasil Penelitian MSDM Srtategik, edisi pertama, Penerbit : Andi Yogyakarta

Sutrisno Edy, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi pertama, cetakan kedelapan, Penerbit : Kencana Prenada, Jakarta

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.: Penerbit : Alfabeta. Bandung

Sunyoto, Danang dan Burhanuddin. 2015. Teori Perilaku Keorganisasian, Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi. Penerbit : CAPS, Yogyakarta

Sujarweni, 2016. Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS, edisi Lengkap, Penerbit : Pustaka Baru Press, Yogyakarta

Thoha, Miftah 2012. Kepemimpinan Dalam Manajemen, edisi pertama, cetakan kesembilanbelas, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta

Widianta, dkk. (2016), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort and SPA. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen, Volume 4, tahun 2016