

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT  
DPRD KOTA JAMBI**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi**

**OLEH**

**Nama : Andjas Nugroho**

**Nim : 1600861201033**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2020**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut.

Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara

penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Untuk lebih meningkatkan Sekretariat DPRD Kota Jambi tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, baik di bidang manajemen, bidang keuangan maupun bidang teknologi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu Sekretariat DPRD Kota Jambi. Oleh karena itu tenaga kerja yang ada perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tuntutan Sekretariat DPRD Kota Jambi. Salah satu cara yang tepat adalah dengan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai acuan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja Sekretariat DPRD Kota Jambi.

Sekretariat DPRD Kota Jambi harus senantiasa memperbaharui Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas mutlak diperlukan untuk menunjang kegiatan Sekretariat DPRD Kota Jambi agar semakin maju dan unggul. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu Sekretariat DPRD Kota Jambi karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan Sekretariat DPRD Kota Jambi. Setiap Sekretariat DPRD Kota Jambi selalu mengelolah manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja, maka hadirnya pegawai yang memiliki disiplin sangat dibutuhkan.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan,

2013: 193). Dengan cara tersebut diharapkan pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi agar lebih bisa disiplin dalam bekerja, seperti datang ke kantor tepat waktu, tidak merusak peralatan-peralatan yang ada di Sekretariat DPRD Kota Jambi, memiliki pertanggung jawaban kerja yang tinggi dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku pada Sekretariat DPRD Kota Jambi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu Sekretariat DPRD Kota Jambi karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan Sekretariat DPRD Kota Jambi. Setiap Sekretariat DPRD Kota Jambi selalu mengelolah manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja, maka hadirnya pegawai yang memiliki motivasi sangat dibutuhkan. Sekretariat DPRD Kota Jambi harus senantiasa memperbaharui sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas mutlak diperlukan untuk menunjang kegiatan Sekretariat DPRD Kota Jambi agar semakin maju dan unggul.

Sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan melalui kinerja pegawai yang baik. Kinerja menurut Mangkunegara (2011: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja yang baik dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja yang tinggi serta motivasi demi menunjang kinerja yang semakin baik.

Disiplin berperan sangat penting dalam meningkatkan motivasi pegawai. Dengan adanya disiplin, pegawai akan senantiasa dirangsang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan Sekretariat DPRD Kota Jambi. Tanpa adanya disiplin, pegawai cenderung kurang mematuhi peraturan yang telah ditentukan dan akan berlaku seenaknya dalam bekerja.

Hal ini mendasari peneliti melakukan penelitian di Sekretariat DPRD Kota Jambi, ternyata masih banyak pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi yang kurang disiplin dalam bekerja seperti masuk kantor tidak tepat waktu dan keluar pada saat jam kerja berlangsung dan masih ada pegawai yang kurang dalam motivasi kerjanya sehingga berpengaruh terhadap pekerjaan yang telah di berikan.

Adapun tabel pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi diantaranya, sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi**  
**Tahun 2014 – 2018**

<b>Tahun</b>	<b>Laki (Org)</b>	<b>Perempuan (Org)</b>	<b>Jumlah Pegawai (Org)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2014	21	14	35	-
2015	22	14	36	2,85
2016	22	16	38	3.59
2017	26	16	42	3.79
2018	26	16	42	0
<b>Rata-Rata</b>				<b>2.55</b>

**Sumber Data : Sekretariat DPRD Kota Jambi 2014 – 2018**

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa Perkembangan jumlah pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi selama 5 (lima) tahun terakhir

berfluktuasi meningkat sebesar 2.55%. Berikut ini jumlah kehadiran pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi Tahun 2014-2018 :

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Kehadiran Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi**  
**Tahun 2014 – 2018**

T A H U N	Hari Kerja Setahun	Jumlah Pegawai (Org)	Total Hari Kerja (Kali)	Tidak Hadir Ada Keterangan			Tidak Hadir Tanpa Keterangan			T O T A L	Indisi pli ner
				C	I	S	A	T M	CP		
2014	240	35	8.400	190	78	225	0	2	1	3	20,57
2015	236	36	8.496	173	81	219	1	1	2	4	26,22
2016	245	38	9.310	188	69	257	3	1	0	4	25,79
2017	243	42	10.206	180	75	210	1	1	0	2	11,57
2018	236	42	9.912	182	74	285	1	0	0	1	5,62
Rata- Rata	240	38,6	9.264,8	182. 6	75 .4	239. 2	1.2	1	0.6	2.8	17,95

**Sumber Data : Sekretariat DPRD Kota Jambi Tahun 2014 – 2018**

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jumlah kehadiran pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi dengan indisipliner pada tahun 2015 mengalami kenaikan 26,22% dan pada tahun berikutnya cenderung menurun 25,79% sedangkan indisipliner pada tahun terakhir 2018 cenderung menurun 5,62%. Masih terdapat indisipliner pada Sekretariat DPRD Kota Jambi selama 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi rata-rata sebesar 17,95%. Berikut ini data TKD Sekretariat DPRD Kota Jambi.

**Tabel 1.3**  
**Data TKD Sekretariat DPRD Kota Jambi Tahun 2014 – 2018**

Tahun	Jumlah Insentif (Rp)	Perkembangan Insentif (%)
2014	21.955.627.800	-
2015	30.367.440.000	0.38
2016	39.608.015.000	0.30

2017	45.854.790.000	0.15
2018	45.854.790.000	0
<b>Rata-rata</b>	<b>36.728.132.560</b>	<b>0.20</b>

**Sumber Data : Sekretariat DPRD Kota Jambi Tahun 2014 – 2018**

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa data TKD Sekretariat DPRD Kota Jambi pada tahun 2016 perkembangan insentif mengalami kenaikan 0.30% dan ditahun berikutnya cenderung menurun menjadi 0.15% sedangkan pada tahun terakhir 2018 perkembangan insentif tetap stabil. Perkembangan TKD Sekretariat DPRD Kota Jambi selama 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi rata-rata sebesar 0.20%. Berikut ini Indikator Kinerja Sekretariat DPRD Kota Jambi.

**Tabel 1.4**  
**Indikator Kinerja Sekretariat DPRD Kota Jambi Tahun 2014 – 2018**

<b>Tahun</b>		<b>Indikator Kinerja Utama</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Realisasi (%)</b>	<b>Rasio (%)</b>
<b>2014</b>	1	Tingkat Realisasi Penetapan Ranperda	100	70	70
	2	Tingkat Pelaksanaan Pembahasan Anggaran	100	100	100
	3	Tingkat Pelaksanaan Rapat-rapat Paripurna dan Badan Musyawarah	100	100	100
	4	Tingkat Pelaksanaan Kegiatan Reses dan Turun Lapangan	100	70	70
	5	Tingkat Pelaksanaan Konsultasi, Studi Banding, Kunjungan Kerja dan Bimbingan Teknis Pimpinan dan Anggota DPRD	100	100	100

	6	Tingkat Penyebarluasan Kegiatan DPRD	100	100	100
	7	Tingkat Penerimaan Tamu Kunjungan DPRD	100	100	100
	8	Tingkat Ketersediaan Pakaian Dinas dan Atribut Anggota DPRD	100	100	100
<b>Rata-rata</b>					<b>92.5</b>
<b>Tahun</b>		<b>Indikator Kinerja Utama</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Realisasi (%)</b>	<b>Rasio (%)</b>
<b>2015</b>	1	Tingkat Realisasi Penetapan Ranperda	100	60	60
	2	Tingkat Pelaksanaan Pembahasan Anggaran	100	100	100
	3	Tingkat Pelaksanaan Rapat-rapat Paripurna dan Badan Musyawarah	100	100	100
	4	Tingkat Pelaksanaan Kegiatan Reses dan Turun Lapangan	100	100	100
	5	Tingkat Pelaksanaan Konsultasi, Studi Banding, Kunjungan Kerja dan Bimbingan Teknis Pimpinan dan Anggota DPRD	100	100	100
	6	Tingkat Penyebarluasan Kegiatan DPRD	100	100	100
	7	Tingkat Penerimaan Tamu Kunjungan DPRD	100	100	100
	8	Tingkat Ketersediaan Pakaian Dinas dan Atribut Anggota DPRD	100	100	100
<b>Rata-rata</b>					<b>95</b>
<b>2016</b>	<b>1</b>	Tingkat Realisasi Penetapan Ranperda	100	65	65
	<b>2</b>	Tingkat Pelaksanaan Pembahasan Anggaran	100	100	100
	<b>3</b>	Tingkat Pelaksanaan Rapat-rapat Paripurna dan Badan Musyawarah	100	100	100

	4	Tingkat Pelaksanaan Kegiatan Reses dan Turun Lapangan	100	100	100
	5	Tingkat Pelaksanaan Konsultasi, Studi Banding, Kunjungan Kerja dan Bimbingan Teknis Pimpinan dan Anggota DPRD	100	100	100
<b>Tahun</b>		<b>Indikator Kinerja Utama</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Realisasi (%)</b>	<b>Rasio (%)</b>
	6	Tingkat Penyebarluasan Kegiatan DPRD	100	100	100
	7	Tingkat Penerimaan Tamu Kunjungan DPRD	100	100	100
	8	Tingkat Ketersediaan Pakaian Dinas dan Atribut Anggota DPRD	100	101	101
<b>Rata-rata</b>					<b>95.75</b>
<b>2017</b>	1	Tingkat Realisasi Penetapan Ranperda	100	70	70
	2	Tingkat Pelaksanaan Pembahasan Anggaran	100	100	100
	3	Tingkat Pelaksanaan Rapat-rapat Paripurna dan Badan Musyawarah	100	100	100
	4	Tingkat Pelaksanaan Kegiatan Reses dan Turun Lapangan	100	100	100
	5	Tingkat Pelaksanaan Konsultasi, Studi Banding, Kunjungan Kerja dan Bimbingan Teknis Pimpinan dan Anggota DPRD	100	100	100
	6	Tingkat Penyebarluasan Kegiatan DPRD	100	100	100
	7	Tingkat Penerimaan Tamu Kunjungan DPRD	100	100	100
	8	Tingkat Ketersediaan Pakaian Dinas dan Atribut Anggota DPRD	100	100	100
<b>Rata-rata</b>					<b>96.25</b>

2018	1	Tingkat Realisasi Penetapan Ranperda	100	68	68
	2	Tingkat Pelaksanaan Pembahasan Anggaran	100	100	100
	3	Tingkat Pelaksanaan Rapat-rapat Paripurna dan Badan Musyawarah	100	100	100
	4	Tingkat Pelaksanaan Kegiatan Reses dan Turun Lapangan	100	110	110
<b>Tahun</b>		<b>Indikator Kinerja Utama</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Realisasi (%)</b>	<b>Rasio (%)</b>
	5	Tingkat Pelaksanaan Konsultasi, Studi Banding, Kunjungan Kerja dan Bimbingan Teknis Pimpinan dan Anggota DPRD	100	100	100
	6	Tingkat Penyebarluasan Kegiatan DPRD	100	100	100
	7	Tingkat Penerimaan Tamu Kunjungan DPRD	100	125	125
	8	Tingkat Ketersediaan Pakaian Dinas dan Atribut Anggota DPRD	100	100	100
<b>Rata-rata</b>					<b>100.37</b>
<b>Rata-rata selama 5 tahun = 2014 + 2015 + 2016 + 2017 + 2018</b>					<b>95.97</b>

**Sumber Data : Sekretariat DPRD Kota Jambi Tahun 2014 – 2018**

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa Indikator Kinerja Utama pada Sekretariat DPRD Kota Jambi dimana target dan realisasi, intervalnya cukup tinggi. Dimana dari keseluruhan rata-rata realisasi capaian indikator Kinerja Utama pada Sekretariat DPRD Kota Jambi dalam 5 (lima) tahun dengan pencapaian 95.97%.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi”**.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Perkembangan jumlah pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Jambi selama 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi rata-rata sebesar 4,73%.
2. Masih terdapat indisipliner pada Sekretariat DPRD Kota Jambi selama 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi rata-rata sebesar 17,95%.
3. Perkembangan TKD Sekretariat DPRD Kota Jambi selama 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi rata-rata sebesar 0.20%.
4. Rata-rata realisasi capaian indikator Kinerja Utama pada Sekretariat DPRD Kota Jambi dalam 5 (lima) tahun dengan pencapaian 95.97%.

## 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka, dapat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat disiplin, motivasi dan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi ?

## 1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan disiplin, motivasi, dan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis
  - a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan masukan (input) dalam rangka sumbangan pemikiran (kontribusi) mengenai Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi.
  - b. Bagi akademis penelitian ini bisa menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan bagi mahasiswa terkait dengan Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi.
  - c. Sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut bagi kalangan akademisi maupun para peneliti.
2. Manfaat praktis
  - a. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus pengalaman selama melakukan studi di Universitas Batanghari Jambi dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 Ekonomi Manajemen.

- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi perusahaan, bahan bacaan bagi mahasiswa dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).
- c. Bagi perusahaan, penelitian ini bisa sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Konsep Manajemen**

Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan (Siswanto, 2017: 2). Menurut Hasibuan (2014: 2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

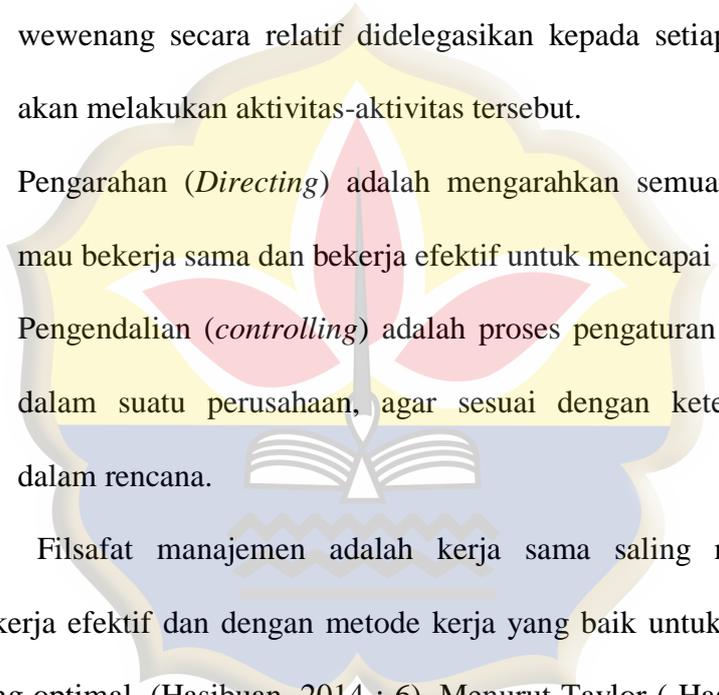
Menurut F.Sikula (dalam Hasibuan, 2014: 2-3) *“management in general refers to planning, organizing, controlling, staffing, leading, motivating, communicating and decision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resources of the enterprise so as to bring an efficient creation of some product or services”*, yang artinya manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-

aktivitas pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Menurut Tery (dalam Hasibuan, 2014: 3) *“management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources”*, yang artinya manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Cyril O'Donnel *“Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organizes, staffs, direct and control the activities other people”*, yang artinya manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian.

Pada dasarnya, fungsi manajemen dibagi menjadi 4 (empat), yaitu (Hasibuan, 2014: 20-21) :

- 
- a. Perencanaan (*Planning*) adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan, dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada.
  - b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah suatu proses penentuan, pengelompokkan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.
  - c. Pengarahan (*Directing*) adalah mengarahkan semua bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan.
  - d. Pengendalian (*controlling*) adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana.

Filsafat manajemen adalah kerja sama saling menguntungkan, bekerja efektif dan dengan metode kerja yang baik untuk mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2014 : 6). Menurut Taylor ( Hasibuan, 2014: 6-7) filsafat manajemen yaitu manajer akan lebih banyak bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengendalian serta dalam menafsirkan kepandaian-kepandaian para pekerja dan mesin-mesin menurut aturan-aturan, hukum-hukum dan formula-formula, sehingga dengan jalan demikian akan membantu pekerja-pekerja melakukan pekerjaannya

dengan biaya yang rendah bagi majikan dan penghasilan yang lebih besar bagi buruh.

Manfaat filsafat manajemen, yaitu (Hasibuan, 2014 : 7) :

1. Memberikan suatu dasar dan pedoman bagi pekerja manajer
2. Memberikan kepercayaan dan pegangan bagi manejer dalam proses manajemen untuk mencapai tujuan
3. Memberikan dasar dan pedoman berpikir efektif bagi manejer, tentang:
  - a. Proses berpikir dengan mudah dapat diorientasikan
  - b. Tekanan diletakkan atas keseluruhan (general), bukan pada bagian individual yang dipilih.
4. Dapat dipergunakan untuk mendapatkan sokongan dan partisipasi para bawahan, jika mereka mengetahui peranan manejer dan mengerti tindakan-tindakannya, asalkan mereka telah menghayati filsafat manajemen.
5. Memberikan pedoman arah pemecahan yang terbaik terhadap masalah-masalah yang dihadapi manejer.
6. Menjadi pedoman dasar dan kepercayaan bagi manejer dalam melakukan wewenang kepemimpinannya.

Penerapan filsafat manajemen, yaitu (Hasibuan, 2014 : 8) :

1. Filsafat yang berbeda-beda berkembang, karena itu manajemen diterapkan dalam keadaan yang berbeda-beda.
2. Perbedaan personalitas setiap manejer.
3. Perbedaan dalam hal penilaian terhadap manusia.

Asas-asas umum manajemen (*general principles of management*), menurut Henry Fayol (dala Hasibuan, 2014 : 9-10), yaitu:

1. *Division of work* (asas pembagian kerja)
2. *Authority and responsibility* (asas wewenang dan tanggung jawab)
3. *Discipline* (asas disiplin)
4. *Unity of command* (asas kesatuan perintah)
5. *Unity of direction* (asas kesatuan jurusan atau arah)
6. *Subordination of individual interest into general interest* (asas kepentingan umum diatas kepentingan pribadi)
7. *Remuneration of personel* (asas penggajian gaji yang wajar)
8. *Centralization* (asas pemusatan wewenang)
9. *Scalar of chain* (asas *hierarchy* atau asas rantai berkala)
10. *Order* (asas keteraturan)
11. *Equity* (asas keadilan)
12. *Initiative* (asas inisiatif)
13. *Esprit de corps* (asas kesatuan)
14. *Stability of turn-over personnel* (asas kestabilan masa jabatan).

Manajemen tentu ada tujuannya, tujuan manajemen adalah sesuatu yang ingin direalisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyarankan pengarahan kepada usaha seorang manejer. Tujuan manajemen dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan menurut hierarki tertentu. Hierarki tujuan yang dimaksud adalah (Siswanto, 2017 : 28):

1. Tujuan pokok
2. Tujuan bagian
3. Tujuan kelompok
4. Tujuan kesatuan dan
5. Tujuan individu.

### **2.1.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2013: 10). Sedangkan menurut B.Flippo (dalam Hasibuan, 2013: 11) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Dale Yoder (dalam Hasibuan, 2013: 11) manajemen sumber daya manusia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka. Menurut pendapat John B.Miner dan Mary Green Miner (dalam Hasibuan, 2013: 11), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengembangan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Ber macam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *Human Resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu (Hasibuan, 2013: 21-23) :

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh

keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil, guna dalam mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.3. Konsep Disiplin**

Menurut Hasibuan (2013: 32) definisi Disiplin adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, Badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya jadi karyawan akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, menurut Hasibuan (2013: 48) perlu dipahami indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan yaitu diantaranya :

1. Teladan pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

2. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku dan prestasi bawahan. Dengan waskat ini atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu dan bukan hanya kedisiplinan kerja saja, tetapi harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif.

3. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi

hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingka tindakan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan.

#### 4. Ketegasan

Pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuum yang tealah ditetapkan.

#### 5. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan atau pekerjaan. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

### 2.1.4. Konsep Motivasi

Menurut Mangkunegara (2011: 134), Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Menurut Hasibuan (2014: 102), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.

Menurut Mudiarta (2011: 73), pengertian motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari (Goez, 2013: 54).

Dari pengertian maupun definisi motivasi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Sugiyono (2010: 173) menjelaskan bahwa "motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan". Motivasi mengandung 3 (tiga) unsur yang saling berkaitan, yaitu : 1) motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi, 2) motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan (*affective aronsal*), 3) motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan.

Menurut Sugiyono (2010: 174) unsur-unsur yang dimaksud adalah :

1. Motivasi dimulai dengan adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu di dalam sistem neurofisiologis dalam organisme manusia.

2. Motivasi ditandai timbulnya perasaan (*affective arousal*) mula-mula merupakan ketegangan psikologis, lalu merupakan suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan kelakuan yang bermotif. Perubahan ini mungkin disadari, mungkin juga tidak. Kita dapat mengamatinya pada perbuatan. Pribadi yang bermotivasi mengadakan respons-respons yang tertuju ke arah suatu tujuan. Respons-respons itu berfungsi mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan energi dalam dirinya. Setiap respons merupakan suatu langkah ke arah pencapaian tujuan.

Cara terbaik untuk memotivasi pegawai adalah dengan cara mengkombinasikan 2 (dua) faktor utama berikut ini (Hasibuan, 2014: 64):

1. *Maintenance factor* (faktor pemeliharaan) atau faktor higienis

Menurut teori ini terdapat serangkaian kondisi ekstrinsik, yaitu keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas diantara pegawai, apabila kondisi itu tidak ada. Kondisi ini adalah faktor yang membuat orang tidak puas, disebut juga *hygiene factor*. Karena faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat tidak ada kepastian. Faktor ini berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh kebutuhan (ketentraman) badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor pemeliharaan ini meliputi : balas jasa (gaji dan upah), kondisi kerja, kebijakan dan administrasi

perusahaan, kepastian pekerjaan, hubungan antar pribadi (atasan dan bawahan), kualitas supervisi, kestabilan kerja, dan kehidupan pribadi.

## 2. *Motivation Factor* (faktor motivasi)

Merupakan faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan mendorong motivasi kuat dan dapat menghasilkan prestasi kerja baik. Faktor-faktor tersebut meliputi : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pengembangan potensi individu, tantangan pekerjaan dan penempatan kerja yang sesuai. Faktor tersebut dapat berupa pengayaan atau *job enrichment*.

Menurut Hasibuan (2014: 150) perlu dipahami indikator-indikator motivasi yaitu, sebagai berikut :

### 1. Daya pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

### 2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

### 3. Membentuk keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

### 5. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

### 2.1.5. Konsep Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2013: 160)

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Menurut Mangkunegara (2011: 67) “Kinerja (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 beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Lalu selanjutnya menurut Mangkunegara (2011: 68) berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan

pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Menurut Mangkunegara (2011: 81) ada 3 (tiga) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Menurut Mangkunegara (2011: 89) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan.

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi

yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Selanjut Mangkunegara (2011: 95), mengemukakan 6 (enam) karakteristik dari seseorang memiliki motif yang tinggi yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab tinggi
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Mangkunegara (2011: 132) yang menjadi indikator dalam variabel kinerja sebagai berikut :

1. Prestasi kerja yaitu hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi.
2. Disiplin kerja yaitu kepatuhan karyawan terhadap ketentuan organisasi dan ketepatan waktu penyelesaian tugas atau pekerjaan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan.
3. Efektivitas dan efisiensi kerja yaitu kemampuan memanfaatkan segala sumber daya organisasi secara tepat, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan tepat waktu dan hasil maksimal.

4. Tanggung jawab yaitu kesiapan karyawan dalam mengembangkan tugas dan kewenangan sesuai dengan jabatan yang dipangkunya, termasuk kesiapan menanggung segala akibat yang terjadi dari pekerjaanya.
5. Hubungan antar sesama yaitu kemampuan untuk memelihara hubungan yang harmonis antar sesama karyawan dan hubungan antar atasan dengan bawahan dalam rangka meningkatkan kerja sama.

## **2.2. Hubungan Antar Variabel**

### **a. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja**

Sutrisno (2010: 102), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Hasibuan (2013: 122), menyatakan kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Selain itu beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai contoh penelitian yang

dilakukan oleh Sanjaya (2015) bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka cenderung bersikap dan berperilaku baik dengan mematuhi aturan-aturan yang ada dan berusaha menghindari kesalahan, sehingga kinerjanya pun semakin baik.

#### **b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011: 134), Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Menurut Hasibuan (2014: 105) bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal.

Selain itu beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai contoh penelitian yang dilakukan oleh Yolanda (2015) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2014) bahwa motivasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa jika karyawan memiliki motivasi yang baik maka karyawan mendapatkan dorongan internal dan eksternal serta mendapatkan penghargaan, kompensasi, tunjangan dan bonus dari perusahaan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Sepanjang pengamatan yang peneliti lakukan memang ada ditemukan beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Sebagai bahan perbandingan dan acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti menelaah sebuah penelitian yang dilakukan oleh :

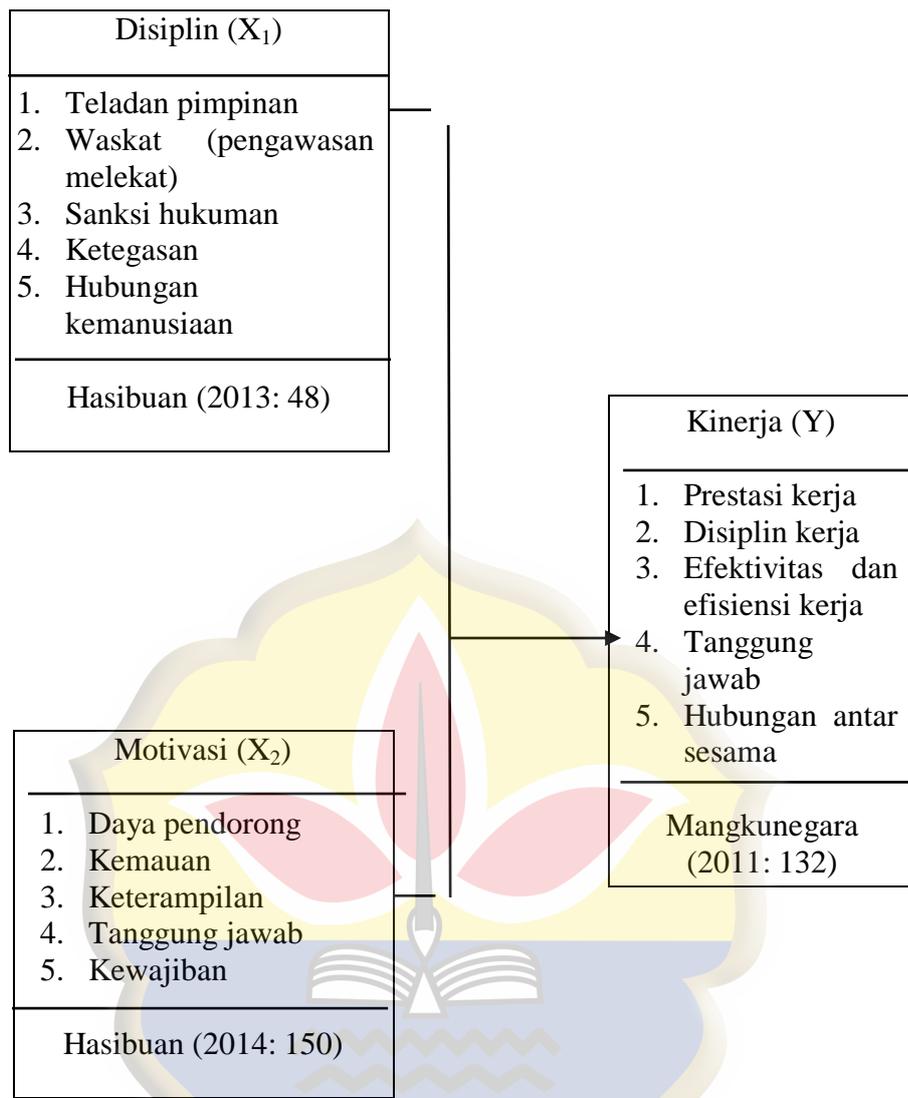
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya. Jurnal Ilmu Manajemen. Tahun 2015. Volume 4, Nomor 10. Januari.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan.	Secara simultan Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan. Kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan. ( $\Delta R^2$ ) 0,144.
2	Azwar (2015) Jurnal Widyakala Volume 3, Nomor 2, Maret.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store yaitu sebesar 6,8%.
3	Yolanda P.I. Rori. Tahun 2015. Jurnal Ilmu	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja	Variabel tidak terikat motivasi secara parsial Atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

	Manajemen. Volume 12 Nomor 3A, November : 27-46	Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian.	pada Dinas Pertanian, hal ini berarti motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian. variabel tidak terikat disiplin kerja secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan hal ini berarti disiplin merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian.
4	Annisa Pratiwi. Tahun 2014. Jurnal EMBA Volume 5, Nomor 2, Maret.	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ	Secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasi sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.
5	Yosua Eko Susilo. Tahun 2014. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 8, Januari	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever Tbk.	Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,123 dan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,000.

#### 2.4. Kerangka Pemikiran

Dari rumusan masalah yang terjadi maka dapat dirumuskan kerangka teoritis sebagai acuan dalam penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010 : 54) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah

penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan pada kajian teori dan perumusan masalah, serta kerangka berfikir tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

- a. Diduga tingkat disiplin, motivasi dan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi tinggi.
- b. Diduga disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi.

## **2.6. Metodologi Penelitian**

### **2.6.1. Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis data yang diperlukan dan dikumpulkan dalam penelitian ini ialah data kuantitatif. Menurut Soewandi (2012: 146) Data kuantitatif sendiri ialah fakta atau keterangan dinyatakan dalam bentuk bilangan atau skala numeric (angka). Objek penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi.

Jenis data dalam suatu penelitian terbagi 2 (dua) yaitu :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti. Data ini berisikan informasi mengenai aktivitas yang sebenarnya terjadi dalam perusahaan. Data primer diperoleh dengan melakukan penelitian lapangan berupa wawancara serta kuesioner.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder diperoleh dengan studi literature.

Sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi yang diambil melalui wawancara dengan menyebarkan kuesioner, data, dan informasi yang diperoleh dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis respon pegawai mengenai disiplin dan motivasi terhadap kinerja yang menggunakan skala 5 (lima) pilihan. Kuesioner ini berbentuk pertanyaan tertutup dimana alternatif jawabannya telah tersedia dari 1 – 5 (menggunakan skala likert format 5 jawaban) seperti terlihat berikut ini :

**Tabel 2.2**  
**Skala Likert**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Singkatan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Rendah	SR	1
Rendah	R	2
Cukup Tinggi	CT	3
Tinggi	T	4
Sangat Tinggi	ST	5

### **2.6.2. Populasi Dan Sampel**

Seperti menurut sugiyono (2010 : 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi yang berjumlah 42 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang

dikemukakan oleh Sugiyono (2010: 61-63) yang mengatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang.

### 2.6.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

1. Penelitian pustaka (*library research*)

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan (Sugiyono. 2010: 10).

2. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan adalah pengumpulan data praktis dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data atau bahan-bahan tertulis serta mengumpulkan data yang tidak tertulis.

- a. Pengamatan (*observasion*) yaitu dengan mempelajari struktur organisasi serta wewenang dan tugas dari tiap-tiap bagian.
- b. Kuesioner yaitu dengan cara mengumpulkan data melalui sejumlah pertanyaan secara tertulis yang disusun sedemikian rupa, sehingga dengan mudah dapat dijawab oleh responden. Dalam cara penyampaian pertanyaan adalah responden harus menjawab pertanyaan secara tertulis atas jumlah pertanyaan yang diajukan.

## 2.7. Metode Analisis Data

Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan nilai data yang dinyatakan skala numerik (Algifari, 2013: 9). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis Deskriptif Kuantitatif.

### 2.7.1. Alat Analisis

#### 1. Rentang Skala

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Menurut Umar (2013:23) analisis deskriptif kualitatif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan adalah :

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah = 1 x 42

$$= 42$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 42$$

$$= 210$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Umar (2013:225) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang skala} = \frac{n(m-1)}{M}$$

Dimana : RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban Item

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skala} &= \frac{42(5-1)}{5} \\ &= 33,6 \end{aligned}$$

**Tabel 2.3**  
**Rentang Skala**

Skor	Kategori
42 – 75,6	Sangat Rendah
76,6 – 109,2	Rendah
110,2 – 141,8	Cukup Tinggi
142,8 – 175,4	Tinggi
176,4 - 210	Sangat Tinggi

## 2. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2010: 126) Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Analisis data mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam

analisis data. Data *outlier* (tidak normal) harus dibuang karena menimbulkan bias dalam interpretasi dan mempengaruhi data lainnya.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Sugiyono, 2010: 65). Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dari aspek berikut ini : jika nilai VIF (*variance inflation faktor*) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas,  $VIF = 1/tolerance$ , jika  $VIF = 0$ , maka  $tolerance = 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *tolerance*.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sugiyono, 2010: 69). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti

mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

#### **4) Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi adalah uji untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode  $t-1$  (Sunyoto, 2013: 97). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) menurut Sunyoto (2013: 98) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -2 atau  $DW < -2$
- b. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau  $-2 < DW < +2$
- c. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas 2 atau  $DW > 2$

### **3. Persamaan Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel independen ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel dependen mengalami kenaikan atau

penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. (Sugiyono, 2010: 48).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y	= Kinerja
a	= Nilai Konstanta
$b_1, b_2$	= Koefisien Variabel Independen
$X_1$	= Disiplin
$X_2$	= Motivasi

## 2.8. Koefisien Korelasi Dan Determinasi

### 1. Koefisien Korelasi

Korelasi adalah analisis yang tersusun untuk mengetahui kekuatan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya; baik hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat atau variabel terikat yang satu dengan variabel terikat lainnya atau variabel satu dengan variabel lainnya (Syekh, 2011: 87). Menurut Aima (dalam Syekh, 2011: 87) analisis korelasi adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Ukuran kekuatan hubungan tersebut dinamakan koefisien korelasi yang disimbolkan dengan r. Kisaran nilai r bervariasi antara -1 sampai dengan +1. Suatu hal yang perlu diingat bahwa apabila hasil perhitungan korelasi minus (-) berarti korelasi negatif, apabila hasilnya positif (+) berarti korelasinya positif, apabila mendekati 1 (semakin mendekati 1) semakin kuat dan semakin mendekati 0 (nol) semakin lemah (Syekh, 2011: 87).

Sebagai gambaran berikut dipaparkan interpretasi koefisien korelasi nilai  $r$  seperti tabel berikut:

**Tabel 2.4**  
**Tingkat Keeratan Hubungan**

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan Hubungan
0,80 – 1	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat Lemah

## 2. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat (Priyanto, 2013: 143). Besarnya koefisien determinasi dari 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

## 2.9. Uji Statistik

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara sama-sama (simultan) terhadap variabel dependen digunakan anova atau F-test. Sedangkan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) diukur dengan menggunakan uji statistik (Priyanto, 2013: 140).

### 1. Uji Hipotesis F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyanto, 2013: 141). Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda. Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2$ , diduga variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq b_2$ , diduga variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Menentukan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05

c. Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

1. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

## 2. Uji Hipotesis t

Uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Priyanto, 2013: 147). Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficients* dari hasil analisis regresi linier berganda. Langkah-langkah uji t sebagai berikut :

### 1. Merumuskan hipotesis

Ho :  $b_1 = b_2$ , diduga variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha :  $b_1 \neq b_2$ , diduga variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 2. Menentukan $t_{\text{tabel}}$ dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ , df 1 (jumlah variabel – 1), df 2 (n-k-1), (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen).

Menentukan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05

$t_{\text{hitung}} = \text{koefisien regresi/standar deviasi}$

- Bila  $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ , dan  $t_{\text{hitung}}$  variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , dan  $t_{\text{hitung}}$  variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Menentukan variabel independen mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen, hubungan ini dapat dilihat dari koefisien regresinya.

## 2.10. Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan definisi atau uraian-uraian yang menjelaskan dari suatu variabel-variabel yang akan diteliti dan mencakup indikator-indikator yang ada pada masing-masing variabel. Dengan adanya uraian tersebut maka peneliti akan lebih mudah mengukur variabel yang ada. Penjabaran operasional variabel dalam penelitian ini secara singkat sebagai berikut :

**Tabel 2.5**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Sub Indikator	Skala
DISIPLIN (X <sub>1</sub> )	Definisi disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, Badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2009: 32)	1. Teladan pimpinan	1. Kewenangan sesuai jabatan 2. Bersikap tegas	Ordinal
		2. Waskat (pengawasan melekat)	3. Perilaku pegawai 4. Prestasi pegawai	Ordinal
		3. Sanksi hukuman	5. Teguran 6. Surat peringatan	Ordinal
		4. Ketegasan	7. Sanksi hukuman 8. Tindakan	Ordinal
		5. Hubungan kemanusiaan	9. Meningkatkan kerja sama 10. Harmonis dalam suasana kerja	Ordinal
MOTIVASI (X <sub>2</sub> )	Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-	6. Daya pendorong	11. Persaingan 12. Gaji/insentif	Ordinal
		7. Kemauan	13. Displin 14. Prestasi	Ordinal
		8. Keterampilan	15. Rajin 16. Mempunyai skill	Ordinal

	cita; penghargaan dan penghormatan. (Hasibuan, 2009: 53)	9. Tanggung jawab	17. Teliti dalam pekerjaan 18. Komitmen	Ordinal
		10. Kewajiban	19. Mematuhi semua peraturan 20. Bertanggung jawab dalam pekerjaan	Ordinal
KINERJA (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2009: 160)	11. Prestasi kerja	21. Rajin 22. Keandalan	Ordinal
		12. Disiplin kerja	23. Ketepatan waktu dalam bekerja 24. Sanksi	Ordinal
		13. Efektivitas dan efisiensi kerja	25. Memanfaatkan peluang 26. Bekerja dengan hasil yang baik	Ordinal
		14. Tanggung jawab	27. Menanggung akibat kelalaian 28. Disiplin dalam bekerja	Ordinal
		15. Hubungan antar sesama	29. Meningkatkan kerja sama yang tinggi 30. Harmonis dalam suasana kerja	Ordinal

### BAB III

## GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### 3.1. Sejarah Sekretariat DPRD Kota Jambi

Sekretariat DPRD Kota Jambi sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang masuk di bidang Pemerintahan Umum mengemban tugas untuk turut mewujudkan peningkatan kemampuan sumber daya manusia aparatur baik dari aspek teknis maupun akademis guna meminimalisir kondisi belum optimalnya kinerja Pemerintah Daerah yang telah menjadi isu strategis Pemerintah Kota Jambi di bidang Pemerintahan Umum.

Kedudukan Renstra dalam pembangunan erat kaitannya dengan sistem perencanaan pembangunan sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional sehingga keberadaan Renstra Sekretariat DPRD Kota Jambi Tahun 2013 – 2018 merupakan satu bagian yang utuh dari manajemen kinerja di lingkungan Pemerintahan Kota Jambi khususnya dalam melaksanakan agenda pembangunan baik dalam RPJPD, RPJMD maupun RKPD yang menjadi acuan dalam menyusun Rencana Kerja Sekretariat DPRD Kota Jambi

Sementara peran Renstra Sekretariat DPRD Kota Jambi yakni :

1. Diharapkan mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan, kemasyarakatan dan demokrasi.
2. Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergitas antar pelaku pembangunan dan fungsi pemerintah daerah

3. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan
4. Menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efektif, efisien berkeadilan dan berkelanjutan

### **3.2. Visi Dan Misi Sekretariat DPRD Kota Jambi**

Visi (*vision*) adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang berisikan cita-cita yang ingin diwujudkan. Visi berkaitan dengan pandangan kedepan menyangkut kemana Instansi Pemerintah harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten, tetap eksis, antisipatif, inovatif dan produktif. Adapun Visi Sekretariat DPRD Kota Jambi Tahun 2013-2018 adalah “terwujudnya pelayanan prima Sekretariat DPRD Kota Jambi sebagai fasilitator dan mediator antara eksekutif dan legislatif menuju terciptanya pemerintahan yang baik (*Good Governance*) Kota Jambi”

Misi (*Mission*) adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak *Stakeholders* dapat mengetahui dan mengenal keberadaan serta peran Instansi pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Misi Sekretariat DPRD Kota Jambi adalah :

- a. Mewujudkan peningkatan kualitas dukungan pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kota Jambi.
- b. Mewujudkan sinergisitas kelembagaan antara eksekutif dan legislatif.

- c. Mewujudkan peningkatan sarana dan prasarana penunjang yang baik dalam rangka mendukung tugas dan fungsi Anggota DPRD

Mengacu kepada visi dan misi tersebut diatas, maka perlu ditetapkan pula tujuan dan sasaran yang akan dicapai untuk lima tahun kedepan. Adapun tujuan Sekretariat DPRD Kota Jambi adalah :

- a. Tercapainya peningkatan kualitas dukungan pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kota Jambi
- b. Tercapainya sinergisitas kelembagaan antara eksekutif dan legislatif di Kota Jambi.

Adapun sasaran yang ingin diwujudkan dalam Renstra Sekretariat DPRD Kota Jambi adalah “meningkatnya kualitas dukungan pelaksanaan tugas, fungsi dan kedinasan DPRD Kota Jambi “. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam Renstra ini adalah “tercapainya peningkatan kualitas dukungan pelaksanaan tugas, fungsi dan kedinasan DPRD Kota Jambi untuk mewujudkan sinergisitas kelembagaan antara eksekutif dan legislatif“

Sementara strategi pencapaian tujuan yang diharapkan yaitu :

- a. Meningkatkan fasilitasi peningkatan kapasitas Pimpinan dan Anggota DPRD.
- b. Meningkatkan fasilitasi pelaksanaan tugas, fungsi dan kedinasan DPRD

Kebijakan yang diambil dalam pencapaian tujuan Renstra Sekretariat DPRD Kota Jambi adalah sebagai berikut :

- a. Menyediakan fasilitas penunjang peningkatan wawasan dan pengetahuan Pimpinan dan dan Anggota DPRD
- b. Menyediakan fasilitasi penunjang kegiatan Alat Kelengkapan Dewan
- c. Menyediakan fasilitasi penerimaan tamu kunjungan dan pakaian dinas Anggota DPRD.

### **3.3. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Jambi**

Sebagaimana organisasi birokrasi pada umumnya, struktur organisasi Sekretariat DPRD Kota Jambi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi dan dikelompokan serta dikoordinasikan secara formal, sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 bahwa struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Jambi ditetapkan sebagai berikut :

- a. Sekretaris DPRD;
- b. Kepala Bagian Umum
  1. Kepala Sub Bagian Tata Usaha
  2. Kepala Sub Bagian Perlengkapan
  3. Kepala Sub Bagian Rumah Tangga
- c. Kepala Bagian Penganggaran dan Pengawasan
  1. Kepala Sub Bagian Fasilitasi Fungsi Anggaran DPRD
  2. Kepala Sub Bagian Fasilitasi Fungsi Pengawasan DPRD
  3. Kepala Sub Bagian Fasilitasi Aspirasi Masyarakat

- d. Kepala Bagian Keuangan
  - 1. Kepala Sub Bagian Perencanaan Anggaran
  - 2. Kepala Sub Bagian Verifikasi
  - 3. Kepala Sub Bagian Penatausahaan Keuangan
- e. Kepala Bagian Hukum dan Persidangan
  - 1. Kepala Sub Bagian Produk Hukum
  - 2. Kepala Sub Bagian Persidangan dan Rapat-Rapat
  - 3. Kepala Sub Bagian Kehumasan dan Protokol.

#### **3.4. Tugas Dan Fungsi Sekretariat DPRD Kota Jambi**

Organisasi Sekretariat DPRD Kota Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 14 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Jambi, dan berdasarkan Peraturan Walikota Jambi Nomor 35 Tahun 2016 dimana Sekretaris DPRD Kota Jambi berkedudukan sebagai unsur pembantu Walikota dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya serta bertanggungjawab kepada Walikota.

Sekretaris DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Sekretaris DPRD dalam melaksanakan tugasnya, menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD
- b. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD
- c. Pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD
- d. Penyediaan dan pengordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD
- e. Penyelenggaraan perencanaan dan administrasi keuangan Sekretariat dan DPRD
- f. Penyelenggaraan kajian perundang-undangan DPRD
- g. Penyelenggaraan fasilitasi pembahasan produk hukum daerah
- h. Penyelenggaraan fasilitasi persidangan dan rapat-rapat DPRD
- i. Penyelenggaraan fasilitasi penganggaran
- j. Penyelenggaraan fasilitasi pengawasan
- k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Hasil Penelitian**

**4.1.1. Karakteristik Responden**

Responden yang dijadikan sampel dalam penulisan ini adalah seluruh responden yang menjadi pegawai pada tahun 2018 sebanyak 42 orang. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

**1) Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-Laki	26	62
Perempuan	16	38
Jumlah	42	100

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki-laki dengan komposisi yaitu sebanyak 62% sedangkan yang perempuan sebanyak 38%.

## 2) Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut jenis umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

<b>Umur Responden (Tahun)</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
20 – 24	18	43
25 – 29	10	24
30 - 34	10	24
>35	4	9
Jumlah	42	100

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa komposisi usia responden terbanyak pada usia 20 – 24 tahun yaitu 43%, 25 -29 tahun yaitu 24%, 30 – 34 tahun yaitu 24% serta >35 tahun sebanyak 9%.

## 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	5	12
S1	21	50
S2	16	38
Jumlah	42	100

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa responden memiliki pendidikan terbanyak adalah S1 yaitu 50%, S2 sebanyak 38%, dan SMA sebanyak 12%.

#### 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
$\leq 1$	7	17
2 – 3	12	28
4 - 5	10	24
$>6$	13	31
Jumlah	42	100

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diketahui bahwa responden memiliki masa kerja terbanyak  $>6$  tahun sebanyak 31%, 4 – 5 tahun sebanyak 24%, 2 – 3 tahun sebanyak 28%, dan  $\leq 1$  tahun sebanyak 17%.

#### 4.1.2. Analisis Deskriptif

##### 1) Analisis Disiplin Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi

###### a. Teladanan Pimpinan

Adapun hasil jawaban responden terhadap teladanan pimpinan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Deskriptif Indikator Teladanan Pimpinan**

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Konsistensi pimpinan dapat meningkatkan disiplin karyawan	0	0	7	20	15	42	176	Sangat Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	0	0	21	80	75			
Kedisiplinan pimpinan menjadi teladan karyawan.	0	0	5	10	27	42	190	Sangat Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	0	0	15	40	135			
<b>Jumlah</b>							<b>366</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>183</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai teladanan pimpinan tersebut berada pada skor 183 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 176,4 – 210.

**b. Waskat (Pengawasan Melekat)**

Adapun hasil jawaban responden terhadap waskat (pengawasan melekat) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Deskriptif Indikator Waskat (Pengawasan Melekat)**

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Sistem pengawasan yang diterapkan pimpinan selama ini	2	1	10	15	14	42	164	Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	2	2	30	60	70			
Tindaklanjut pengawasan yang dilakukan pimpinan	2	4	8	13	15	42	161	Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	2	8	24	52	75			
<b>Jumlah</b>							<b>325</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>162.5</b>	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai waskat (pengawasan melekat) tersebut berada pada skor 162.5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 142,8 – 175,4.

**c. Sanksi Hukuman**

Adapun hasil jawaban responden terhadap sanksi hukuman adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Deskriptif Indikator Sanksi Hukuman**

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Diberi teguran bagi pegawai yang melanggar peraturan	2	4	8	15	13	42	159	Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	2	8	24	60	65			
Surat peringatan bagi pegawai yang tidak disiplin	3	5	5	10	19	42	163	Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	3	10	15	40	95			
<b>Jumlah</b>							<b>322</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>161</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai sanksi hukuman tersebut berada pada skor 161 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 142,8 – 175,4.

**d. Ketegasan Pimpinan**

Adapun hasil jawaban responden terhadap ketegasan pimpinan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Deskriptif Indikator Ketegasan Pimpinan**

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Ketegasan pimpinan dalam menerapkan sanksi hukuman ditempat kerja selama ini	3	3	2	12	22	42	173	Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	3	6	6	48	110			
Ketegasan pimpinan menghukum pegawai yang indisipliner	5	3	6	18	10	42	151	Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	5	6	18	72	50			
<b>Jumlah</b>							<b>324</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>162</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai ketegasan pimpinan tersebut berada pada skor 162 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 142,8 – 175,4

**e. Hubungan Kemanusiaan**

Adapun hasil jawaban responden terhadap hubungan kemanusiaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Deskriptif Indikator Hubungan Kemanusiaan**

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Pegawai memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0	0	5	16	21	42	184	Sangat Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	0	0	15	64	105			
Pimpinan dan pegawai mempunyai kerja sama yang baik	0	0	0	18	24	42	192	Sangat Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	0	0	0	72	120			
<b>Jumlah</b>							<b>376</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>188</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai hubungan kemanusiaan tersebut berada pada skor 188 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 176,4 – 210.

**Tabel 4.10**  
**Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja**

No.	Indikator	Skor	Keterangan
<b>A. Teladanan Pimpinan</b>			
1.	Konsistensi pimpinan dapat meningkatkan disiplin karyawan	176	Sangat Tinggi
2.	Kedisiplinan pimpinan menjadi teladan karyawan	190	Sangat Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>183</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>B. Waskat (Pengawasan Melekat)</b>			
3.	Sistem pengawasan yang diterapkan pimpinan selama ini	164	Tinggi
4.	Tindaklanjut pengawasan yang dilakukan pimpinan	161	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>162.5</b>	<b>Tinggi</b>
<b>C. Sanksi Hukuman</b>			
5.	Diberi teguran bagi pegawai yang melanggar peraturan	159	Tinggi
6.	Surat peringatan bagi pegawai yang tidak disiplin	163	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>161</b>	<b>Tinggi</b>
<b>D. Ketegasan Pimpinan</b>			
7.	Ketegasan pimpinan dalam menerapkan sanksi hukuman ditempat kerja selama ini	173	Tinggi
8.	Ketegasan pimpinan menghukum pegawai yang indisipliner	151	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>162</b>	<b>Tinggi</b>
<b>E. Hubungan Kemanusiaan</b>			
9.	Pegawai memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	184	Sangat Tinggi
10.	Pimpinan dan pegawai mempunyai kerja sama yang baik	192	Sangat Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>188</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Total</b>		<b>1.713</b>	
<b>Rata-rata keseluruhan</b>		<b>856.5</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>171.3</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai

disiplin kerja berada pada skor 171.3 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 142,8 – 175,4.

## 2) Analisis Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi

### a. Daya Pendorong

Adapun hasil jawaban responden terhadap daya pendorong adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Deskriptif Indikator Daya Pendorong**

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Jumlah pegawai dapat membuat bapak/ibu termotivasi dalam menyusun pekerjaan kantor	0	0	5	17	20	42	183	Sangat Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	0	0	15	68	100			
Insentif dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik	0	0	0	21	21	42	189	Sangat Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	0	0	0	84	105			
<b>Jumlah</b>							<b>372</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>186</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai daya pendorong

tersebut berada pada skor 186 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 176,4 – 210.

### b. Kemauan

Adapun hasil jawaban responden terhadap kemauan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Deskriptif Indikator Kemauan**

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Bapak/ibu memiliki kemauan untuk lebih meningkatkan absensi kehadiran	0	0	0	27	15	42	183	Sangat Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	0	0	0	108	75			
Adanya kemauan untuk belajar dan tidak pernah merasa puas dengan apa yang diraih	0	0	0	15	27	42	195	Sangat Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	0	0	0	60	135			
<b>Jumlah</b>							<b>378</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>189</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai kemauan tersebut

berada pada skor 189 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 176,4 – 210.

### c. Membentuk Keterampilan

Adapun hasil jawaban responden terhadap keterampilan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Deskriptif Indikator Keterampilan**

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Mau belajar tentang hal yang baru dan menerima masukan serta saran dari yang berpengalaman	2	1	14	10	15	42	161	Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	2	2	42	40	75			
Pegawai mempunyai keterampilan dalam pekerjaan	2	4	10	10	16	42	160	Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	2	8	30	40	80			
<b>Jumlah</b>							<b>321</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>160.5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai keterampilan tersebut berada pada skor 160.5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 142,8 – 175,4.

**d. Tanggung Jawab**

Adapun hasil jawaban responden terhadap tanggung jawab adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Deskriptif Indikator Tanggung Jawab**

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Harus adanya ketelitian pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan	2	4	8	11	17	42	163	Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	2	8	24	44	85			
Kemauan untuk lebih berkomitmen untuk bisa memberikan yang terbaik kepada perusahaan	3	5	5	13	16	42	160	Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	3	10	15	52	80			
<b>Jumlah</b>							<b>323</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>161.5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai tanggung jawab

tersebut berada pada skor 161.5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 142,8 – 175,4.

**e. Kewajiban**

Adapun hasil jawaban responden terhadap kewajiban adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Deskriptif Indikator Kewajiban**

Pernyataan	ST	T	C	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Pegawai wajib mematuhi peraturan sesuai yang diberikan oleh pimpinan	3	3	2	14	20	42	171	Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	3	6	6	56	100			
Pegawai wajib bertanggungjawab dalam pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan	5	3	6	14	14	42	155	Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	5	6	18	56	70			
<b>Jumlah</b>							<b>326</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>163</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai kewajiban tersebut

berada pada skor 163 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 142,8 – 175,4.

**Tabel 4.16**  
**Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Motivasi Kerja**

No.	Indikator	Skor	Keterangan
<b>A. Daya Pendorong</b>			
1.	Jumlah pegawai dapat membuat bapak/ibu termotivasi dalam menyusun pekerjaan kantor	183	Sangat Tinggi
2.	Insentif dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik	189	Sangat Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>186</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>B. Kemauan</b>			
3.	Bapak/ibu memiliki kemauan untuk lebih meningkatkan absensi kehadiran	183	Sangat Tinggi
4.	Adanya kemauan untuk belajar dan tidak pernah merasa puas dengan apa yang diraih	195	Sangat Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>189</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>C. Membentuk Keterampilan</b>			
5.	Mau belajar tentang hal yang baru dan menerima masukan serta saran dari yang berpengalaman	161	Tinggi
6.	Pegawai mempunyai keterampilan dalam pekerjaan	160	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>160.5</b>	<b>Tinggi</b>
<b>D. Tanggung Jawab</b>			
7.	Harus adanya ketelitian pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan	163	Tinggi
8.	Kemauan untuk lebih berkomitmen untuk bisa memberikan yang terbaik kepada perusahaan	160	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>161.5</b>	<b>Tinggi</b>
<b>E. Kewajiban</b>			
9.	Pegawai wajib mematuhi peraturan sesuai yang diberikan oleh pimpinan	171	Tinggi

10.	Pegawai wajib bertanggungjawab dalam pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan	155	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>163</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Total</b>		<b>1.720</b>	
<b>Rata-rata keseluruhan</b>		<b>860</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>172</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai motivasi kerja berada pada skor 172 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 142,8 – 175,4.

### 3) Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi

#### a. Prestasi Kerja

Adapun hasil jawaban responden terhadap prestasi kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Deskriptif Indikator Prestasi Kerja**

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Adanya kemauan untuk belajar dan tidak pernah merasa puas dengan apa yang diraih	0	0	5	15	22	42	185	Sangat Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	0	0	15	60	110			
Mau belajar tentang hal yang baru dan menerima masukan serta saran dari yang berpengalaman	0	0	0	18	24	42	192	Sangat Tinggi

<b>Skor x bobot</b>	0	0	0	72	120			
<b>Jumlah</b>							<b>377</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>188.5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai prestasi kerja tersebut berada pada skor 188.5 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 176,4 – 210.

#### b. Disiplin Kerja

Adapun hasil jawaban responden terhadap disiplin kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Deskriptif Indikator Disiplin Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Jumlah Skor</b>	<b>Kriteria</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>			
Ketepatan waktu lebih diperketat agar pegawai lebih disiplin	0	0	2	18	22	42	188	Sangat Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	0	0	6	72	110			
Adanya ketentuan sanksi-sanksi yang telah ditetapkan dari perusahaan	0	0	7	13	22	42	183	Sangat Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	0	0	21	52	110			
<b>Jumlah</b>							<b>371</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>185.5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai disiplin kerja tersebut berada pada skor 185.5 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 176,4 – 210.

**c. Efektivitas Dan Efisiensi Kerja**

Adapun hasil jawaban responden terhadap efektivitas dan efisiensi kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.19**  
**Deskriptif Indikator Efektivitas Dan Efisiensi Kerja**

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Adanya kemauan mencapai tujuan yang telah ditetapkan	2	4	4	16	16	42	166	Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	2	8	12	64	80			
Adanya standarisasi dalam penerapan kinerja pegawai	2	1	1	17	21	42	180	Sangat Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	2	2	3	68	105			
<b>Jumlah</b>							<b>346</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>173</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai efektivitas dan efisiensi kerja tersebut berada pada skor 173 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 142,8 – 175,4

#### d. Tanggung Jawab

Adapun hasil jawaban responden terhadap tanggung jawab adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.20**  
**Deskriptif Indikator Tanggung Jawab**

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Kemauan untuk lebih berkomitmen untuk bisa memberikan yang terbaik kepada perusahaan	0	0	0	14	28	42	168	Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	0	0	0	56	112			
Harus adanya ketelitian pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan	0	0	0	11	31	42	199	Sangat Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	0	0	0	44	155			
<b>Jumlah</b>							<b>367</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>183.5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai tanggung jawab tersebut berada pada skor 183.5 artinya dapat dikategorikan sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 176,4 - 210

**e. Hubungan Antar Sesama**

Adapun hasil jawaban responden terhadap hubungan antar sesama adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.21**  
**Deskriptif Indikator Hubungan Antar Sesama**

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Meningkatkan rasa tenggang rasa antar pegawai agar rasa saling menjaga satu sama lain terjalin	0	0	7	20	15	42	176	Tinggi
<b>Skor x bobot</b>	0	0	21	80	75			
Menjaga sikap, tutur kata dan rasa saling memiliki dengan tujuan mempererat tali	0	0	5	10	25	42	180	Sangat Tinggi

persaudaraan								
<b>Skor x bobot</b>	0	0	15	40	125			
<b>Jumlah</b>							<b>356</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>178</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai hubungan antar sesama tersebut berada pada skor 178 artinya dapat dikategorikan sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 176,4 – 210.

**Tabel 4.22**  
**Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja**

No.	Indikator	Skor	Keterangan
<b>A. Prestasi Kerja</b>			
1.	Adanya kemauan untuk belajar dan tidak pernah merasa puas dengan apa yang diraih	185	Sangat Tinggi
2.	Mau belajar tentang hal yang baru dan menerima masukan serta saran dari yang berpengalaman	192	Sangat Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>188.5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>B. Disiplin Kerja</b>			
3.	Ketepatan waktu lebih diperketat agar pegawai lebih disiplin	188	Sangat Tinggi
4.	Adanya ketentuan sanksi-sanksi yang telah ditetapkan dari perusahaan	183	Sangat Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>185.5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>C. Efektivitas Dan Efisiensi Kerja</b>			
5.	Adanya kemauan mencapai tujuan yang telah ditetapkan	166	Tinggi
6.	Adanya standarisasi dalam penerapan kinerja pegawai	180	Sangat Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>173</b>	<b>Tinggi</b>
<b>D. Tanggung Jawab</b>			
7.	Kemauan untuk lebih berkomitmen untuk bisa memberikan yang terbaik kepada perusahaan	168	Tinggi
8.	Harus adanya ketelitian pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan	199	Sangat Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>183.5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>E. Hubungan Antar Sesama</b>			

9.	Meningkatkan rasa tenggang rasa antar pegawai agar rasa saling menjaga satu sama lain terjalin	176	Tinggi
10.	Menjaga sikap, tutur kata dan rasa saling memiliki dengan tujuan mempererat tali persaudaraan	180	Sangat Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>178</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Total</b>		<b>1.817</b>	
<b>Rata-rata keseluruhan</b>		<b>908.5</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>181.7</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

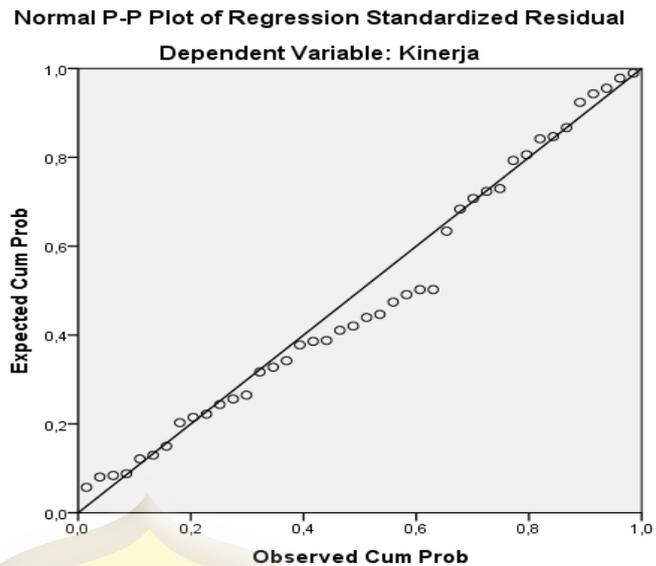
Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai kinerja pegawai berada pada skor 181.7 artinya dapat dikategorikan sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 176,4 – 210.

#### 4.1.3. Analisis Verifikatif

##### 1) Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2010: 126) Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji ini bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk melihat distribusi Normalitas didalam suatu model regresi kita bisa menggunakan SPSS versi 20 dapat dilihat pada P-Plot grafik dibawah ini :



**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.1, hasil uji normalitas P-P Plot diatas memperlihatkan bahwa nilai observasi dari residu yang distandarisasi berada disekitar garis normal sehingga dapat disimpulkan bahwa residu berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah uji untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Sugiyono, 2010: 65). Uji ini dilakukan untuk melihat nilai VIF (*variance inflation faktor*) atau *tolerance*. Apabila nilai VIF (*variance inflation faktor*) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas,  $VIF = 1/tolerance$ , jika

VIP = 0, maka *tolerance*  $1/10 = 1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *tolerance*.

**Tabel 4.23**  
**Uji Multikolinearitas Disiplin Dan Motivasi Terhadap**  
**Kinerja Pegawai**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	,687	1,455
Motivasi	,687	1,455

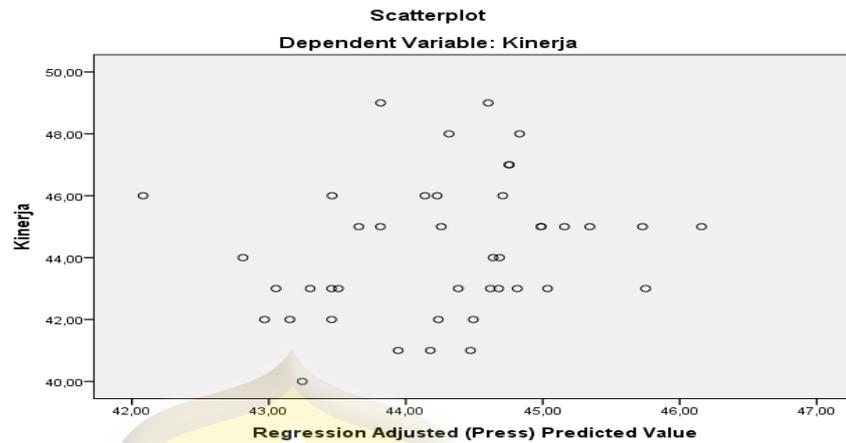
Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.23, Uji Multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari Variabel Independen *disiplin* sebesar 0.687 dan motivasi sebesar 0.687 menunjukkan nilai Tolerance  $>0.1$  dan nilai VIF dari Variabel Independen Disiplin sebesar 1.455 dan motivasi sebesar 1.455 menunjukkan nilai VIF  $< 10$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sugiyono, 2010: 69). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan *variens* dari *residual* satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau

disebut *homoskedasitas*. Deteksi adanya heterokedasitas dapat dilihat dengan gambar scatterplot dibawah ini:



**Gambar 4.2.**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak berbentuk sebuah pola yang teratur dan menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dalam model regresi ini berarti tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi dalam penelitian ini. Sehingga model regresi layak untuk variabel disiplin, motivasi, dan kinerja pegawai.

#### **d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi adalah uji untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode t-1 (Sugiyono, 2010: 73). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi

sebelumnya. Beberapa uji yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah uji *Durbin-Watson* (DW). Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 20 diperoleh hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel model summary dibawah ini :

**Tabel 4.24**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	,778 <sup>a</sup>	,606	,581	1,273

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.24, diketahui nilai DW 1.273 lebih kecil dari batas DU yakni 1.606 dan kurang dari  $(4-DU) 4 - 1.606 = 2.394$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

## 2) Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil estimasi pengaruh disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) dengan menggunakan komputer program SPSS versi 20 diperoleh perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,730	5,253	
	Disiplin	,562	,149	,505

	Motivasi	,335	,120	,374
--	----------	------	------	------

B a. Dependent Variable: kinerja

erdasa

rkan tabel 4.25 diatas hasil uji regresi linier berganda dapat diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X_1 = 0.562$  dan  $X_2 = 0.335$ , konstanta sebesar 6.730 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6.730 + 0.562X_1 + 0.335X_2$$

- Y = Kinerja
- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien Variabel Independen
- $X_1$  = Disiplin
- $X_2$  = Motivasi

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 6.730 artinya apabila variabel independen yaitu disiplin ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) bernilai nol (0), maka variabel dependen (Y) yaitu kinerja akan bernilai tetap sebesar 6.730.
2. Koefisien regresi variabel disiplin ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0.562 artinya apabila variabel  $X_1$  disiplin mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y yaitu kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.562 (kalau positif, Variabel X Meningkat dan Variabel Y meningkat).
3. Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0.335 artinya apabila variabel motivasi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka

variabel Y yaitu akan mengalami peningkatan sebesar 0.335 (kalau positif, Variabel X Meningkat dan Variabel Y meningkat)

### 3) Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Uji koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kuat keterkaitan hubungan dan seberapa kuat hubungan antara variabel independen yaitu disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk menguji kecocokan dan ketepatan model. Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang semakin mendekati angka 1 (satu) berarti koefisien determinasi ( $r^2$ ) nilainya semakin tepat menaksir garis linear tersebut.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Korelasi Dan Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 <sup>a</sup>	,606	,581	2,75040

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.26 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) variabel independen sebesar 0.778. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi kuat yaitu 0.778. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.606 hal itu berarti bahwa variasi perubahan Y dipengaruhi oleh perubahan  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 60.6%. Jadi besarnya pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi adalah sebesar 60.6% sedangkan sisanya sebesar 39.4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

#### 4) Pengujian Hipotesis F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyanto, 2013: 141). Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda. Berikut hasil Uji F yang diolah menggunakan SPSS 20 disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.27**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	371,815	2	185,907	24,576	,000 <sup>b</sup>
Residual	242,071	39	7,565		
Total	613,886	41			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 24.576 dengan membandingkan  $F_{tabel}$   $\alpha = 0.05$  dengan derajat bebas pembilang 2 dan derajat bebas penyebut 39, didapat  $F_{tabel}$  sebesar 3.24.  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $24.576 > 3.24$ ) berarti dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

Dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikan (sig) penelitian dengan taraf signifikan sebesar 0,05 maka  $0.000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi.

### 5) Pengujian Hipotesis t

Uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Priyanto, 2013: 137). Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficients* dari hasil analisis regresi linier berganda. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $42-2-1 = 39$  (n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel independen). Maka  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0.05$ ,  $df = 39$ ) diperoleh sebesar 2.022. dari hasil analisis regresi *output coefficients* dapat diketahui  $t_{hitung}$  dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.28**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,281	,209
	Disiplin	3,769	,001
	Motivasi	2,792	,009

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dengan melihat  $t_{hitung}$  dapat diketahui bahwa secara parsial besarnya pengaruh variabel disiplin sebesar 3.769

dan motivasi sebesar 2.792, pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dari pengujian maka dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengujian hipotesis disiplin terhadap kinerja

Nilai  $t_{hitung}$  disiplin sebesar 3.769 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.022 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikan (sig) penelitian dengan taraf signifikan sebesar 0,05 maka  $0.001 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi.

b. Pengujian hipotesis motivasi terhadap kinerja

Nilai  $t_{hitung}$  motivasi sebesar 2.792 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.022 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikan (sig) penelitian dengan taraf signifikan sebesar 0,05 maka  $0.009 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi.

## **4.2. Analisis Dan Pembahasan**

### **4.2.1. Analisis Deskriptif Disiplin, Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara keseluruhan pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai dari responden disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai

**a. Analisis Deskriptif Disiplin Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi dengan penilaian tertinggi ada pada indikator Hubungan Kemanusiaan dengan dimensi pimpinan dan pegawai mempunyai kerja sama yang baik berada pada skor 192 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 176,4 – 210.

**b. Analisis Deskriptif Motivasi Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi dengan penilaian tertinggi ada pada indikator Kemauan dengan dimensi adanya kemauan untuk belajar dan tidak pernah merasa puas dengan apa yang diraih berada pada skor 195 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 176,4 – 210.

**c. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jambi**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi dengan penilaian tertinggi ada pada indikator Tanggung Jawab dengan dimensi harus adanya ketelitian pegawai dalam mengerjakan

suatu pekerjaan berada pada skor 199 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 176,4 – 210.

#### **4.2.2. Analisis Regresi Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi**

Secara parsial terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai  $t_{hitung}$  disiplin sebesar 3.769 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.022 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikan (sig) penelitian dengan taraf signifikan sebesar 0.05 maka  $0.001 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi.

Secara parsial terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai  $t_{hitung}$  motivasi sebesar 2.792 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.022 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikan (sig) penelitian dengan taraf signifikan sebesar 0.05 maka  $0.009 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa terjadi pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi.



### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai disiplin kerja berada pada skor 171.3 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 142,8 – 175,4 dan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai motivasi kerja berada pada skor 172 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 142,8 – 175,4 sedangkan rata-rata pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi menilai kinerja pegawai berada pada skor 181.7 artinya

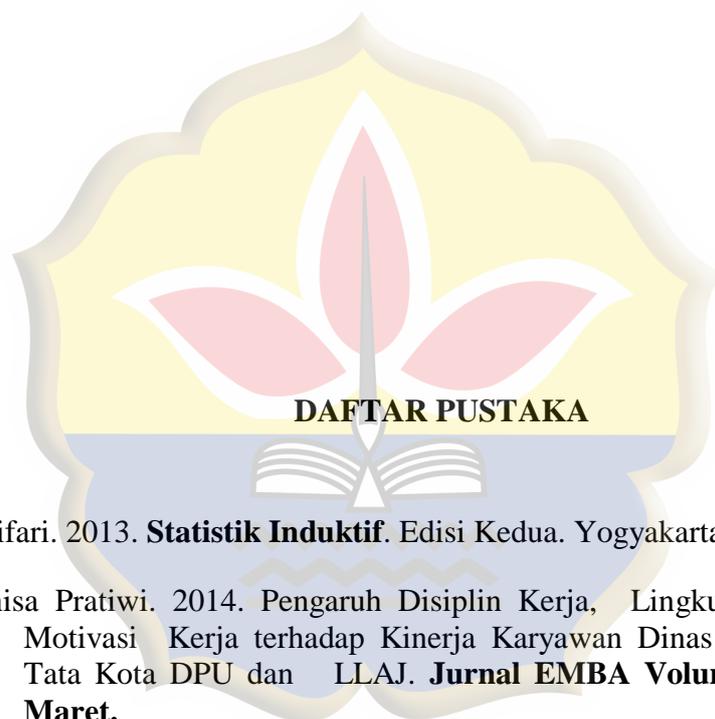
dapat dikategorikan sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 176,4 – 210.

2. Dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $24.576 > 3.24$ ) berarti dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dengan membandingkan taraf signifikan sebesar 0,05 maka  $0.000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi.
3. Secara parsial terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $3.769 > 2.022$ . Dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikan (sig) penelitian dengan taraf signifikan sebesar 0,05 maka  $0.001 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi.
4. Begitu juga pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.792 > 2.022$ ). Dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikan (sig) penelitian dengan taraf signifikan sebesar 0,05

maka  $0.009 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi.

## 5.2. Saran-saran

1. Untuk secara keseluruhan disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Jambi harus diperhatikan dan ditingkatkan kembali, agar disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai bisa menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.
2. Agar pemimpinnya berperan aktif, hendaknya memberikan perhatian yang khusus yang disertai dengan *reward* agar dalam proses pekerjaan yang dijalani tersebut memberikan hasil yang baik.
3. Salah satu kebutuhan pegawai adalah pemberian prestasi kerja yang dirasakan masih terbatas. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan suatu pembelajaran yang lebih terhadap pegawai agar bisa memberikan prestasi yang lebih baik lagi untuk Sekretariat DPRD Kota Jambi.



Algifari. 2013. **Statistik Induktif**. Edisi Kedua. Yogyakarta.

Annisa Pratiwi. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ. **Jurnal EMBA Volume 5, Nomor 2, Maret.**

Answar Prabu Mangkunegara. Tahun 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Azwar. Tahun 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store. **Jurnal Widyakala Volume 3, Nomor 2, Maret.**

Danang, Sunyoto. Tahun 2013. **Metodologi Penelitian Akuntansi**. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

Goez, Faustino Cardodo. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Andi Offset, Yogyakarta.

- Hasibuan, S.P. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. 2014. **Organisasi Dan Motivasi**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jusuf Soewandi, 2012. **Pengantar Metode Penelitian**, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mudiartha Utama, Wayan. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Upt Penerbit Universitas Udayana Denpasar.
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan. **Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 4, Nomor 10. Januari**.
- Priyanto, Dwi. 2013. **Data Statistik**. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Mediakom.
- Siswanto, 2017. **Pengantar Manajemen**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Gramedia. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Syekh, Sayid. 2011. **Pengantar Statistik Ekonomi Dan Sosial**. Gaung Persada : Jakarta.
- Umar, Husein. 2013. **Metode Penelitian**. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Press.
- Yolanda P.I. Rori. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian. **Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 12 Nomor 3A, November 2016 : 27-46**.
- Yosua Eko Susilo. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever Tbk. **Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 8, Januari**.