

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KOTA SABANG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

NIRMALA SARI ISMED
NPM. 1802120129



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NIRMALA SARI ISMED
NPM : 1802120129

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN
RAKYAT KOTA SABANG**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NIRMALA SARI ISMED
NPM : 1802120129

Dengan judul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN
RAKYAT KOTA SABANG**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 12 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Zuraidah, SE, MM
NIK. 19770123 200807 2 001

Anggota

Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), MM
NIK. 19870913 201309 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 18 Februari 2022

Yang Menyatakan



Handwritten signature of Nirmala Sari Ismed.

Nirmala Sari Ismed

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nirmala Sari Ismed
NPM : 1802120129
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KOTA SABANG

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 18 Februari 2022



Yang Menyatakan,

Nirmala Sari Ismed

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Ismed dan Ibunda Nurlaily, A.Md. A.K beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, selaku dosen pembimbing I dan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

3. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si. selaku dosen pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Tuwisna, S.E., M.M, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Diri sendiri dan Sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 19 Januari 2022
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II TINJUAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Aparatur Sipil Negara	7
2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara.....	9
2.1.1.2 Indikator Aparatur Sipil Negara.....	10
2.1.2 Disiplin Kerja	10
2.1.2.1 Tujuan Disiplin Kerja	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja	12
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	13
2.1.3 Motivasi Kerja	14
2.1.3.1 Tujuan Motivasi Kerja	16
2.1.3.2Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
2.1.3.3Indikator Motivasi Kerja.....	16
2.2. Penelitian Sebelumnya	17
2.3. Kerangka Pemikiran.....	20
2.4. Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Desain Penelitian	22
3.1.1. Tujuan Penelitian	22
3.1.2. Jenis Penelitian.....	22
3.1.3. Horison Waktu	23

3.1.4. Unit Analisis	23
3.2. Populasi dan Sampel.....	24
3.2.1. Populasi.....	24
3.2.2. Sampel.....	24
3.3. Metode Penarikan Sampel	25
3.3.1. Data Primer	26
3.3.2. Data Sekunder	26
3.4. Metode Pengumpulan Data	26
3.4.1. Kuesioner (Angket).....	26
3.4.2. Dokumentasi	27
3.4.3. Studi Pustaka.....	27
3.5. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	28
3.6. Teknik Analisis Data	29
3.7. Pengujian Data.....	29
3.7.1. Uji Validitas	30
3.7.2. Uji Reliabilitas	30
3.7.3. Uji Asumsi Klasik.....	31
3.8. Pengujian Hipotesis	32
3.8.1. Uji T (Parsial).....	32
3.8.2. Uji F (Simultan)	33
3.8.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
4.2. Karakteristik Responden.....	38
4.3. Pengujian Data.....	40
4.3.1. Uji Validitas.....	40
4.3.2. Uji Reliabilitas	41
4.3.3. Uji Asumsi Klasik.....	42
4.4. Deskripsi Variabel Penelitian	44
4.4.1. Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara.....	44
4.4.2. Variabel Disiplin Kerja	46
4.4.3. Variabel Motivasi Kerja.....	47
4.5. Pembahasan	49
4.5.1. Pengujian Hipotesis.....	49
4.5.2. Uji T (Parsial).....	53
4.5.3. Uji F (Simultan)	54
4.6. Implikasi Penelitian	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran	56

DAFTAR PUSTAKA	58
-----------------------------	-----------

DAFTAR LAMPIRAN	61
------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	18
Tabel 3.1 Waktu Pelaksanaan	23
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	27
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	28
Tabel 4.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	39
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	40
Tabel 4.3 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	43
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel.....	44
Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4.6 Uji Heterokedastisitas	47
Tabel 4.7 Uji T (Parsial)	48
Tabel 4.8 Uji F (Simultan)	48
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi.....	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	36
Gambar 4.2 Uji Normalitas	45

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KOTA SABANG**

NIRMALA SARI ISMED
NPM.1802120129

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M.

Pembimbing II : Sulfitra, S.Si., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan melihat seberapa besar disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang yang berjumlah 107 ASN. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif kausal. Rumus regresi yang digunakan adalah rumus regresi analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ketiga variabel bebas mendukung hipotesis.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Aparatur Sipil Negara

**INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON
STATE CIVIL APPARATUS PERFORMANCE AT THE PUBLIC WORKS
AND PUBLIC HOUSING OFFICE OF SABANG CITY**

NIRMALA SARI ISMED
NPM.1802120129

Mentors I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M.

Mentors II : Sulfitra, S.Si., M.Si.

ABSTRACT

This study aims to see how much work discipline and work motivation influences the State Civil Apparatus at the Public Works and Housing Service in the City of Sabang. The population in this study is the State Civil Apparatus of the Public Works and Public Housing Service of Sabang City, totaling 107 ASN. The sample in this research is 52 respondents. This research used causal associative quantitative method. The regression formula used is the multiple linear analysis regression formula. The results of this study indicate that work discipline influences the performance of the State Civil Apparatus at the Public Works and Public Housing Office of Sabang City. Work motivation also influences the performance of the State Civil Apparatus at the Public Works and Public Housing Office of Sabang City. Work discipline and work motivation simultaneously influence the performance of the State Civil Apparatus at the Public Works and Public Housing Office of Sabang City. Therefore, the results of this study state that the three independent variables support the hypothesis.

Key Words: Work Discipline, Work Motivation, State Civil Apparatus Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sebagai salah satu komponen utama suatu instansi, sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas instansi. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa kedalam suatu instansi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan instansi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam instansi baik sebagai kepala dinas maupun staf merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh instansi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas instansi. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah

satu cara yang dapat dilakukan oleh instansi dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa disiplin kerja, motivasi kerja, meningkatkan kompetensi, dan kompensasi yang diberikan instansi kepada ASN.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, ASN, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap kepala seksi selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang dalam menciptakan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja ASN akan meningkat. Jika ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang tidak mematuhi peraturan—peraturan instansi tersebut, akan sulit mencapai tujuan. Kedisiplinan suatu instansi dikata baik, jika sebagian besar ASN mentaati peraturan—peraturan yang ada.

Suatu instansi dalam mencapai tujuan pasti selalu ditemukan masalah yang dihadapi seperti yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang dimana peneliti menemukan fenomena-fenomena yang dapat mempengaruhi atau menurunkan kinerja perusahaan, sebelum membahas fenomena peneliti akan menjelaskan sedikit mengenai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang merupakan unsur

pelaksana urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas untuk membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dan tugas pembantu.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan terhadap para ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang pada tanggal 07 Oktober 2021 dengan jumlah 15 ASN, penulis menemukan adanya kesenjangan sosial diantara sesama ASN dimana kesenjangan tersebut berupa ketidaksesuaian antara beban kerja yang diberikan dengan tugas pokok pekerjaan Aparatur Sipil Negara. Selain itu kurangnya dukungan berupa pelatihan yang diberikan instansi kepada Aparatur Sipil Negara memicu terjadinya penurunan motivasi ASN untuk meningkatkan kinerja, sehingga motivasi kerja para Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang dinilai masih rendah.

Dari survey awal yang dilakukan juga ditemukan bahwa masih ada Aparatur Sipil Negara yang melanggar kedisiplinan seperti sering datang terlambat, menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, ASN yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos bekerja, serta ASN yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin kepala dinas. Meskipun sebenarnya para ASN mengetahui bahwa Dinas Pekerjaan Umum

dan Perumahan Rakyat Kota Sabang telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, namun masih saja ada ASN yang melanggar peraturan tersebut. Sehingga kedisiplinan para Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang dinilai masih rendah.

Maka berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengkaji besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.
2. Untuk mengkaji besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.
3. Untuk mengkaji besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang berkepentingan, yakni

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna untuk penelitian selanjutnya, dan menjadi tambahan buku referensi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

Sumber Daya Manusia (SDM) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

- c. Dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang dalam peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh Aparatur Sipil Negara dalam pekerjaannya didalam instansi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Rival (2013:548) “Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Menurut Suyadi dalam Susila (2016) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Menurut Simanjuntak (2014), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja instansi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan instansi.

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu instansi. Kinerja instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja Aparatur Sipil Negara atau

sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas (Amalia, 2016:31). Jadi meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. (Amalia, 2016:31) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gutteres (2016:430) menyebutkan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan jalannya instansi merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam sebuah instansi diantaranya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, Sanjaya (2019:10). Kemudian kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh Aparatur Sipil Negara dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai Sanjaya (2019:14), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal Pegawai.
Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara

Adapun indikator Kinerja Pegawai menurut Sanjaya (2019:12) adalah :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

2.1.2. Disiplin Kerja

Pembahasan disiplin dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2013:305).

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan dari perusahaan, pada diri setiap aparatur sipil negara sehingga menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri secara suka rela terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Disiplin kerja terhadap karyawan yaitu perilaku seseorang yang sesuai terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada yaitu sikap, tingkah

laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis dan tidak tertulis (Sutrisno, 2019).

Menurut Robert E. Quin Cs, disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang aparatur sipil negara melanggar peraturan yang berlaku dalam instansi, maka aparatur sipil negara bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para peserta instansi baik dia atasan (*superordinate*) maupun bawahan (*subordinate*) akan memberi corak terhadap kinerja organisasi (Ma'arif, 2013:95).

2.1.2.1 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019), mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dengan semaksimal mungkin dan produktivitas kerja pada karyawan.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Tingkat kedisiplinan berasal dari diri pribadi, kedisiplinan seseorang juga berbeda dengan orang lain, ini dapat terlihat jelas ketika seseorang bekerja. Adapun faktor-faktor disiplin kerja berasal dari:

1. Kepribadian

Kepribadian akan berpengaruh pada cara pandang seseorang, dan berpengaruh pada perfomasi kerja yang dalam hal ini adalah disiplin kerja aparatur sipil negara. Faktor kepribadian yang buruk dapat mempengaruhi frekuensi kehadiran pegawai dan juga standar jam kerja, karena jika cara pandang pegawai tidak baik terhadap pekerjaannya maka ia akan bermalas-malasan untuk datang bekerja dan frekuensi kehadirannya pun tidak baik dan standar jam kerjanya kurang memadai, begitupun sebaliknya apabila kepribadiannya baik maka ia akan rajin datang dikantor dan frekuensi kehadirannya pun baik dan standar jam kerjanya pun akan terpenuhi.

2. Semangat kerja

Disiplin kerja dapat dibentuk dengan memiliki semangat kerja yang bagus dan tinggi. Tingginya semangat kerja akan membuat aparatur sipil negara menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik. Ketika ASN telah bersemangat dalam bekerja, maka ia akan merasa gembira, setia, dan taat pada peraturan-peraturan instansi. Aparatur sipil negara yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya frekuensi kehadirannya akan meningkat sehingga disiplin kerja akan meningkat, sehingga kedisiplinan kerja akan tercapai dengan maksimal.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja akan memberikan semangat terhadap aparatur sipil negara untuk berperilaku dalam instansi, dan lingkungan kerja juga bisa memberikan tekanan kerja bagi aparatur sipil negara, seperti tuntutan tugas yang diberikan oleh atasan terlalu berlebihan yang mengakibatkan munculnya perilaku-perilaku penyimpangan terhadap peraturan. Jika aparatur sipil negara senang dengan lingkungan kerja maka tentunya aparatur sipil negara akan rajin datang dikantor sehingga frekuensi kehadiran dan standar jam kerja terpenuhi semaksimal mungkin.

4. Kepemimpinan

Peran Kepala Dinas dalam menegakkan disiplin sangat berpengaruh besar bagi disiplin kerja aparatur sipil negara. Ketika aparatur sipil negara dituntut untuk menaati peraturan maka Kepala Dinas harus terlebih dahulu mencontohkan ketaatannya pada peraturan tersebut sehingga menjadi contoh atau panutan bagi bawahan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan dapat diartikan apabila aparatur sipil negara selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, teliti dan sungguh-sungguh, serta mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang diberlakukan di suatu instansi. Adapun indikator dalam disiplin kerja, yaitu:

1. Seseorang yang disiplin dapat dilihat dari tepat waktunya ia dalam datang dan pulang sesuai dengan aturan yang dapat dijadikan patokan disiplin

kerja, untuk mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam instansi tersebut.

2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, teliti dan sungguh—sungguh, karena dengan hasil pekerjaan yang baik dan maksimal dapat menunjukkan kedisiplinan aparatur sipil negara pada instansi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
3. Mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang diberlakukan di suatu instansi, merupakan salah satu sikap disiplin aparatur sipil negara sehingga apabila aparatur sipil negara tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang diberlakukan disuatu instansi maka itu dapat menunjukkan adanya sikap ketidakdisiplinan.

2.1.3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki (Yusuf, 2015: 263).

Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan: untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan untuk pegawai sehingga tujuan organisasi tercapai (Mathis and Jackson 2009:114).

Aulia (2019:11) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku.

Menurut Syamsiah (2017:12), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri aparatur sipil negara yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan instansi. Sikap mental aparatur sipil negara yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi menurut Kaengke (2018:343) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi Kepala Seksi untuk mempengaruhi orang lain (aparatur sipil negara) dalam suatu instansi. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan instansi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri aparatur sipil negara yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan instansi, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

2.1.3.1 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Syamsiah (2017:20) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.1.3.2 Faktor – faktor mempengaruhi Motivasi Kerja

Syamsiah (2017:16) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal.
Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.
2. Faktor eksternal.
Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Syamsiah (2017:24) Indikator motivasi kerja internal sebagai berikut:

1. Tanggung jawab dan melaksanakan tugas.
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan Alie Ramdani Suryana (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. A.W Faber-Castell dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepemimpinan Dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. A.W Faber-Castell dengan hubungan yang positif terhadap motivasi.

Penelitian yang dilakukan Ahmad Said (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Penelitian yang dilakukan Evi Dian Fitria (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Panca Bersama Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Panca Bersama Jaya dengan tingkat signifikan sebesar 0,00. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

kinerja Pegawai PT. Panca Bersama Jaya sangat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang diberikan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Siti Robiah (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BTN Syariah Kantor Cabang Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai BTN Syariah Kantor Cabang Semarang.

Penelitian yang dilakukan Citra Agil Romadhona (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Surakarta. Hasil Penelitian Ini menunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Surakarta.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. A.W Faber- Castell Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. (Suryana, 2020)	Assosiatif	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. A.W Faber- Castell dengan hubungan yang positif terhadap motivasi.	) Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai) Teknik Analisis Data) Teknik Pengumpulan Data.	) Variabel Independen yaitu Kepemimpinan dan Kompensasi) Sampel penelitian dan lokasi penelitian

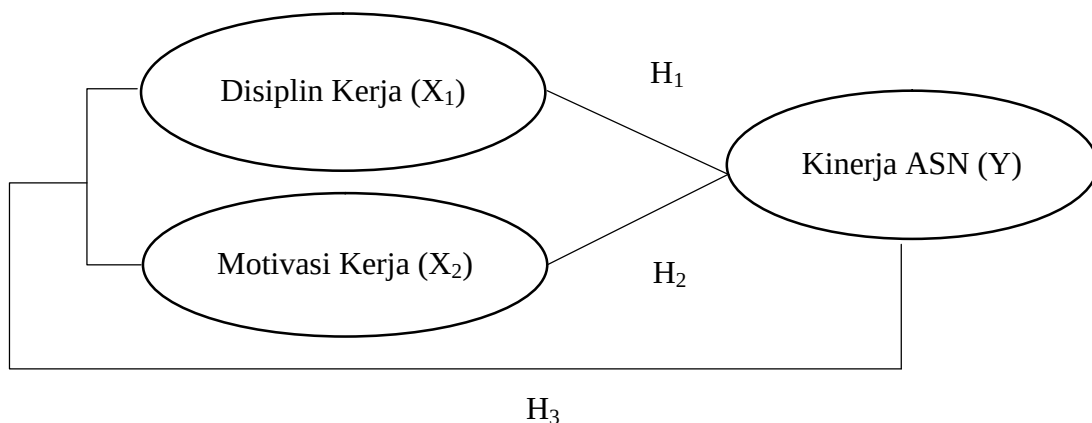
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. (Said, 2021)	Deskriptif kuantitatif	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.	) Variabel Independen yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai) Teknik Analisis Data) Teknik Pengumpulan Data.	) Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Panca Bersama Jaya. (Fitria, 2019)	Deskriptif Kualitatif	Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Panca Bersama Jaya.	) Variabel Independen yaitu Motivasi Kerja) Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai) Teknik Pengumpulan Data.) Teknik Analisis Data	) Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan) Sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BTN Syariah Kantor Cabang Semarang (Robiah, 2019)	Deskriptif kuantitatif	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BTN Syariah KC Semarang.	) Variabel Independen yaitu Motivasi) Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai) Teknik Pengumpulan Data.) Teknik Analisis Data	) Variabel Independen Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja) Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	Kuantitatif Assosiatif	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan,	) Variabel Independen yaitu Motivasi Kerja) Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai) Teknik Analisis Data	) Variabel Independen yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Surakarta. (Romadhona, 2018)		Penelitian dan Pengembangan Daerah Surakarta.	) Teknik Pengumpulan Data.	

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya.

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, dalam Fidhatul 2020:32). Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.
- H3 : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya, Sugiyono dalam Wahyuni (2019:27). Desain penelitian ini meliputi tujuan studi, tipe hubungan antar variabel, lingkungan studi, unit analisis, horison waktu, dan pengukuran konstruk.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ditetapkan dalam penelitian ini maka jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Asosiatif kausal. Menurut Sugiyono dalam Fidhatul (2020:34) penelitian Asosiatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan

populasinya. Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian secara kausal, sehingga hal tersebut membuat penelitian ini menjadi suatu penelitian kausalitas.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subyek penelitian dalam satu periode waktu (Supomo dalam Fidhatul 2020:34). Horizon waktu atau waktu pelaksanaan dalam penelitian ini yaitu dimulai dari awal bulan Oktober 2021 sampai akhir penelitian, untuk lebih jelasnya waktu pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Waktu Pelaksanaan

Bulan \ Tahap	Pengumpulan data	Pengolahan data	Analisis data	Penyusunan skripsi
Oktober 2021				
November 2021				
Desember 2021				
Januari 2022				

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno dalam Fidhatul 2020:91). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus

permasalahannya (Sarwono dalam Fidhatul 2020:88). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah personal/individu ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2012:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang yang berjumlah 107 ASN.

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2012:116), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2012: 116). Dalam penelitian ini, sampel yang diambil sebanyak 52 ASN dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono (2006:81), yaitu sebagai berikut:

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

$$n = \frac{107}{1 + 107(0,10)^{\frac{z^2}{N}}} = \frac{107}{1 + 107(0,01)} = \frac{107}{1 + 1,07} = \frac{107}{2,07} = 52 \text{ ASN}$$

Keterangan:

n = Besaran sampel

N = Besaran populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan penarikan sampel)

3.3 Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasinya. Dalam penelitian ini digunakan metode purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik ini biasa diartikan sebagai suatu proses pengambilan sampel dengan menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang hendak diambil, kemudian pemilihan sampel dilakukan dengan berdasarkan tujuan-tujuan tertentu, asalkan tidak menyimpang dari ciri-ciri sampel yang ditetapkan (Sugiyono, 2008).

Berdasarkan rumus Slovin jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 ASN. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Accidental Sampling*. Menurut Sugiyono (2010:85) *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/*accidental*

bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data, dengan alasan lebih efektif.

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Ada dua metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu: metode survei dan metode observasi, (Supomo, 2012). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja aparatur sipil negara.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang penulis peroleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), (Supomo, 2012). Data ini dapat diperoleh melalui literature, jurnal dan sumber-sumber pendukung penelitian lainnya. Data sekunder yang diperoleh adalah dokumen berupa profil perusahaan yang terdiri atas visi, misi dan struktur organisasi instansi serta data aparatur sipil negara yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Aritkunto dalam Fidhatul (2020:37). Pengukuran kuesioner

menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Kurang Setuju (KS) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

N0.	Skala Pengukuran	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Fidhatul (2020:37)

3.4.2 Dokumentasi

Pengumpulan data berdasarkan lokasi penelitian yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang yang berupa data deskripsi Dinas dari Bagian Bidang Bina Program. Adapun data sekunder yang diperoleh berupa profil instansi yang terdiri dari misi, visi, struktur organisasi dan data aparatur sipil negara yang berkaitan dengan penelitian.

3.4.3 Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dari berbagai buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, dan referensi dari peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.5 Definisi dan Operasional Variabel

Adapun yang menjadi Operasional variabel dalam penelitian ini, terdiri atas variabel independen dan dependen yaitu:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1	Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)	Kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Sanjaya, 2019)	) Kualitas kerja) Kuantitas kerja) Pelaksanaan tugas) Tanggung jawab (Sanjaya, 2019)	1-5	Likert	A1- A4
Variabel Independen						
2	Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2013: 305)	) Ketepatan waktu) Ketaatan) Tingkat Kewaspadaan (Siagian, 2013: 305)	1-5	Likert	B1- B3
3	Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Syamsiah, 2017)	) Tanggung jawab dan melaksanakan kerja) Melaksanakan Tugas dengan target yang jelas) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan) Memiliki rasa senang dalam bekerja (Syamsiah, 2017)	1-5	Likert	C1-C5

3.6 Teknik Analisis Data

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sarwono dalam Wahyuni 2019:31). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Aparatur Sipil Negara

a = Konstanta

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

b₁-b₂ = Koefisien regresi

e = *Standard error*

3.7 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. suatu alat ukur dapat dikatakan layak jika diukur terhadap beberapa subjek yang sama dan diperoleh hasil yang konsisten/sama. Jogiyanto dalam Fidhatul (2020:39).

Pengujian data atau uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap unit individu yang berada diluar dari sampel

penelitian. Perhitungan statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukurannya tepat, nyata/benar, Priyatno dalam Fidhatul(2020:40). Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria Kinerja yaitu:

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pernyataan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen/alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner (Ghozali dalam Fitriani2020:37). Butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataan reliabel.
2. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak reliabel.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika

ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

3. Uji Heterokedastistas

Uji Heterokedastisitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai *variance* yang sama (*homogeny*) atau sebaliknya (*heterogen*). Untuk meregresikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistic di atas $\alpha - 0,05$.

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen, Santoso dalam Fitriani (2020:41).

Kriteria pengujiannya adalah:

H_{01} : Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

H_{a1} : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

H_{02} : Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

H_{a2} : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

Kriteria Kinerja Pegawai adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

3.8.2 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Sarwono dalam Anggraeni (2019:67) kriteria pengujiannya adalah:

H_{03} : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

H_{a3} : Disiplin Kerjadan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

Kriteria Kinerja Pegawai adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Ghozali dalam Anggreani (2019:68). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini *R Square* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang dibangun untuk melaksanakan urusan pemerintah dibidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas untuk membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dan tugas pembantu.

Visi:

“Terwujudnya pembangunan sabang yang mandiri, sejuk, tentram yang berbasis wisata maritim dan berazaskan syariat dengan semangat kebersamaan (ulama dan umara)”

Misi:

1. Bidang agama; syariat islam dan hubungan antar umat beragama.
2. Meningkatkan mutu pengelolaan yang bisa bersaing di era global.
3. Bidang pelayanan pengelolaan yang manusiawi dan berkeadilan.
4. Bidang kesejahteraan dan pemberdayaan ekonomi masyarakat menengah kebawah.

5. Bidang pariwisata: membangun pola yang penuh inovatif dalam mengelola sumber pariwisata kota sabang agar dapat diterima oleh semua lapisan masyarakat, baik turismancanegara dan turis dengan kearifan sebagai daerah syariat islam.
6. Meningkatkan infrastruktur, pelayanan air bersih, listrik dan rumah dhuafa.
7. Mengelola sumber daya air dan energi listrik.
8. Peningkatan kualitas dan kapasitas birokrasi tata kelola pemerintahan.
9. Peningkatan pendapatan asli daerah dan APBK Daerah.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2020 tentang Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai tugas menyelenggarakan

urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan sumber daya air, penyelenggaraan jalan, penyelenggaraan sistem penyediaan air minum, pengelolaan air limbah domestik, pengelolaan drainase lingkungan, dan pengelolaan persampahan, penataan bangunan gedung, pengembangan kawasan permukiman, pengembangan sarana prasarana strategis, penyelenggaraan perumahan, pelaksanaan pembiayaan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan, serta pembinaan jasa konstruksi;
- b. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
- c. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
- d. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
- e. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat di daerah;

- f. Pelaksanaan penyusunan kebijakan teknis dan rencana terpadu program pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat berdasarkan pendekatan pengembangan wilayah;
- g. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
- h. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat; dan
- i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Presiden.

4.2 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini melibatkan 52 responden yang merupakan Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang. Penyebaran kuesioner dilakukan dalam bentuk *google form* dimana selanjutnya dibagikan kepada responden secara *online*. Adapun kuesioner yang dibuat terdiri dari dua bagian, yaitu identitas responden dan pernyataan mengenai masing-masing variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). Hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden selanjutnya diolah untuk dianalisis.

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, dan Jabatan. Gambaran umum mengenai responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Deskriptif Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki – Laki	34	65,38%
	Perempuan	18	34,62%
	Total	52	100%
2	Umur		
	25 – 35 Tahun	14	26,92%
	36 - 45 Tahun	25	48,08%
	46 - 55 Tahun	13	25%
	> 55 Tahun	0	0%
	Total	52	100%
3	Jabatan		
	Sekretaris	1	1,92%
	Kepala Bidang	4	7,69%
	Kepala Seksi	10	19,23%
	Staf	37	71,16%
	Total	52	100%

Sumber : Data diolah, (2022)

Hasil tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 52 responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin, laki-laki lebih mendominasi yaitu sebanyak 34 responden (65,38%) dan perempuan sebanyak 18 responden (34,62%). Berdasarkan umur, rentang umur 36 – 45 tahun menjadi responden terbanyak yaitu sebanyak 25 responden (48,08%), diikuti oleh pengguna yang rentang umur 25 – 35 tahun yaitu sebanyak 14 responden (26,92%), dan rentang umur 46 – 55 tahun yaitu sebanyak 13 responden (25,67%).

Berdasarkan jabatan, sebanyak 37 responden (71,16%) sebagai staf, kemudian diikuti dengan jabatan Kepala Seksi sebanyak 10 responden (19,23%), jabatan sebagai Kepala Bidang sebanyak 4 responden (7,69%), serta jabatan sebagai Sekretaris sebanyak 1 responden (1,92%).

4.3 Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Uji valid dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan nilai r_{hit} yaitu total *correlation* dengan nilai tabel $r_{product}$ *moment*. Jika nilai *correlation* $> r_{\alpha,(d-2)}$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Namun jika sebaliknya, maka dianggap tidak valid. Dengan bantuan SPSS diperoleh rangkuman hasil perhitungan uji validitas seperti tercantum pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No Item Pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai r- tabel (N=52)	Keterangan
1	A1	Y	0,658	0,273	Valid
2	A2		0,652	0,273	Valid
3	A3		0,617	0,273	Valid
4	A4		0,630	0,273	Valid
5	B1	X ₁	0,612	0,273	Valid
6	B2		0,646	0,273	Valid
7	B3		0,740	0,273	Valid
8	C1	X ₂	0,438	0,273	Valid
9	C2		0,571	0,273	Valid
10	C3		0,639	0,273	Valid
11	C4		0,545	0,273	Valid
12	C5		0,668	0,273	Valid

Sumber : Data diolah, (2022)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah butir pertanyaan dari ketiga item pertanyaan yaitu Kinerja Aparatur Sipil Negara, Disiplin kerja dan Motivasi kerja adalah 12 butir pertanyaan. Nilai $r_{0,05}$ yang digunakan yaitu 0,273 sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid maka tidak perlu dilakukan eliminasi pada pertanyaan kuesioner.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur harusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Indikator instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 (Ghozali, 2005). Dengan bantuan *software SPSS* diperoleh rangkuman hasil perhitungan uji reliabilitas seperti yang disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	JumlahPertanyaan	Nilai Cronbach's	Keterangan
Kinerja Aparatur Sipil Negara	4	0.731	Handal
Disiplin Kerja	3	0.668	Handal
Motivasi Kerja	5	0.626	Handal

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya *Cronbach's Alpha* untuk masing – masing variabel adalah variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,731 > 0,60$, variabel Disiplin Kerja

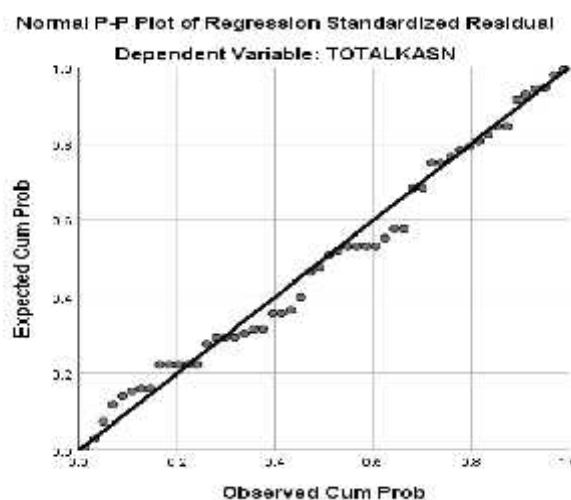
diperoleh besarnya *Cronbach's Alpha* sebesar $0,668 > 0,60$ dan variabel motivasi kerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,626 > 0,60$. Dengan demikian reliabilitas ketiga variabel penelitian di atas dikategorikan handal sesuai dengan yang disyaratkan oleh Ghozali.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2 Uji normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah *tolerance* lebih dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 4.4
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi kerja	0,883	1,132
Disiplin kerja	0,883	1,132

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat nilai *tolerance* disiplin kerja dan motivasi kerja lebih dari 0,1 yaitu 0,883. Berdasarkan nilai VIF yang didapat kurang dari 10 yaitu 1,132. Artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai *variance* yang sama (*homogeny*) atau sebaliknya (*heterogen*). Jika nilai signifikansi antara variabel independent dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 4.5
Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Disiplin kerja	0,256
Motivasi kerja	0,794

Berdasarkan tabel 4.5 didapatkan nilai signifikansi disiplin kerja yaitu 0,256 dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja yaitu 0,794. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya tidak terjadi masalah heterikedastisitas.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Peneliti mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) serta dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

4.4.1 Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan responden terhadap Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara

No.	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya selalu terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0	0	0	0	1	1,9	29	55,8	22	42,3	4,4
2.	Saya mencapai target saat mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan saya	0	0	0	0	0	0	34	65,4	18	34,6	4,35
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	0	0	0	0	3	5,8	30	57,7	19	36,5	4,31
4.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	0	0	0	0	0	0	30	57,7	22	42,3	4,42
Rerata												4,37

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan responden terampil dalam mengerjakan pekerjaan dengan nilai rata – rata sebesar 4,4 (4) artinya responden menyatakan setuju, responden mencapai target saat mengerjakan pekerjaan dengan nilai rata – rata sebesar 4,35 (4) artinya responden menyatakan setuju, responden mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan dengan nilai rata – rata sebesar 4,31 (4) artinya responden menyatakan setuju dan responden selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang responden kerjakan dengan nilai rata – rata sebesar 4,42 (4) artinya

responden menyatakan setuju. Sehingga hasil penelitian variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara diperoleh nilai rerata sebesar 4,37 (4) yang berarti setuju.

4.4.2 Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Disiplin Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja

No.	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya selalu hadir tempat waktu dalam bekerja	0	0	0	0	3	5,8	24	46,2	25	48,1	4,42
2.	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal	0	0	0	0	0	0	23	44,2	29	55,8	4,56
3.	Saya selalu memperhitungkan resiko dalam menjalankan pekerjaan	0	0	0	0	3	5,8	25	48,1	24	46,2	4,4
Rerata												4,46

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan responden selalu hadir tempat waktu dalam bekerja dengan nilai rata – rata sebesar 4,42 (4) artinya responden menyatakan setuju, tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab responden dengan nilai rata – rata sebesar 4,56 (5) artinya responden

menyatakan sangat setuju, dan responden selalu memperhitungkan resiko dalam menjalankan pekerjaan dengan nilai rata – rata sebesar 4,4 (4) artinya responden menyatakan setuju. Sehingga hasil penelitian variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,37 (4) yang berarti setuju.

4.4.3 Variabel Motivasi Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel motivasi Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan responden terhadap Variabel Motivasi Kerja

No.	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor	0	0	0	0	4	7,7	33	63,5	15	28,8	4,21
2.	Setiap aparatur sipil negara mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan	1	1,9	0	0	1	1,9	26	50	24	46,2	4,38
3.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	2	3,8	0	0	2	3,8	21	40,4	27	51,9	4,37
4.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap aparatur sipil negara ingin mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat	1	1,9	3	5,8	12	23,1	22	42,3	14	26,9	3,87

5.	Setiap aparat sipil negara mengerjakan pekerjaan dengan senang dan ikhlas	0	0	2	3,8	5	9,6	27	51,9	18	34,6	4,17
Rerata												4,2

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan responden memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor dengan nilai rata – rata sebesar 4,21 (4) artinya responden menyatakan setuju, responden mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan dengan nilai rata – rata sebesar 4,38 (4) artinya responden menyatakan setuju, responden memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi dengan nilai rata – rata sebesar 4,37 (4) artinya responden menyatakan setuju, dalam mengerjakan pekerjaan responden ingin mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat dengan nilai rata – rata sebesar 3,87 (4) artinya responden menyatakan setuju dan responden mengerjakan pekerjaan dengan senang dan ikhlas dengan nilai rata – rata sebesar 4,17 (4) artinya responden menyatakan setuju. Sehingga hasil penelitian variabel motivasi kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,2 (4) yang berarti setuju.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor - faktor disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

Tabel 4.9
Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,165	1,307		2,421	0,019		
	Disiplin Kerja	0,717	0,095	0,612	7,509	0,000	0,883	1,132
	Motivasi Kerja	0,190	0,038	0,408	5,011	0,000	0,883	1,132

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara
Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan bagian output SPSS di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang dapat diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = 3,165 + 0,717 X_1 + 0,190 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi maka diperoleh nilai konstanta sebesar 3,165, artinya tanpa disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik, kinerja Aparatur Sipil Negara adalah sebesar 3,165. Angka ini berada angka 3 (skor untuk pilihan kurang setuju). Jadi, dapat dikatakan tanpa disiplin kerja dan motivasi kerja, kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat rendah.
- b. Besar koefisien regresi disiplin kerja (X_1) adalah 0,717. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan nilai rata - rata skor alternatif pilihan jawaban responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja sebesar 1,00 dapat meningkatkan nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,717 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) dianggap konstan. Dengan kata lain, semakin baik disiplin kerja, maka dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara untuk memiliki sikap taat dan hormat terhadap peraturan-peraturan dan ketetapan yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

- c. Besar koefisien regresi motivasi kerja(X_2) adalah 0,190. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel motivasi kerja sebesar 1,00 dapat meningkatkan nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,190 dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dianggap konstan. Dengan kata lain, semakin baik motivasi kerja, maka aparatur sipil negara mendapatkan dorongan semangat dan energi yang menggerakkan diri mereka secara terarah untuk mencapai tujuan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti ternyata variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

2. Koefisien Korelasidan Determinasi

Dari hasil output SPSS regresi linear berganda juga didapat koefisien korelasi dan diterminan yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Untuk melihat besarnya hubungan dan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,844 ^a	0,712	0,701	0,731

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber : Data Output SPSS

a. Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan output komputer di atas, diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,844 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 84,4%, artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Dari hasil output SPSS di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,701, artinya sebesar 70,1% kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, dan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan oleh model.

4.5.2 Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.9. Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t memperlihatkan untuk variabel produk nilai t hitungnya adalah sebesar 7,509 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

2. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t memperlihatkan untuk variabel produk nilai t hitungnya adalah sebesar 5,011 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Said, 2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin” yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Islam. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Romadhona, 2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Surakarta” yang menyatakan bahwa motivasi kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Surakarta. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil yang diteliti oleh (Ferbiana, 2010), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina (persero) UPMS IV Semarang.

4.5.3 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka artinya variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.11
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.816	2	32.408	60.692	.000 ^b
	Residual	26.165	49	.534		
	Total	90.981	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja

Sumber :Data Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan kesimpulan sebagai berikut nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$, maka variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara

simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi penelitian ini adalah Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang dikarenakan jika ASN memiliki sikap disiplin dalam bekerja maka para ASN akan memiliki sikap taat dan hormat terhadap peraturan-peraturan dan ketetapan yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang. Motivasi kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang. Apabila seorang ASN memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan membuat ASN tersebut memiliki kinerja yang lebih baik. Kinerja atau prestasi kerja yang baik tentu akan membuat ASN merasa lebih bersemangat untuk melaksanakan tugas serta kewajibannya.

Kesimpulannya pada masa yang akan datang, khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat kota Sabang untuk terus melakukan pembenahan serta pembaharuan sistem kerja serta peraturan-peraturan yang ada agar semakin meningkatkan sikap disiplin kerja serta meningkatkan motivasi kerja para ASN yang berada di bawah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi peneliti, instansi disarankan lebih memperhatikan disiplin kerja agar bekerja para ASN akan memiliki sikap taat dan hormat terhadap peraturan-peraturan dan ketetapan yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.

2. Bagi peneliti, instansi disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja agar ASN mendapatkan dorongan semangat dan energi yang menggerakkan diri mereka secara terarah untuk mencapai tujuan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara sebagai contoh diantaranya gaya kepemimpinan, etika kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Anggraeni, U. (2019). *Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang)* (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian :suatupendekatanpraktik*. Jakarta : RinekaCipta.

Arikunto, S, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Bambang Swasto. Novita, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia*, Tbk Witel Jatim Selatan Malang. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 34 No. 1 , 2016.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama.

EdySutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.

Fitriani, Y. K., Fitria, H., & Ningsih, E (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1 (2), 100-105.

Fraenkel, J. L., Wallen, N. E., & Hyun, H.H.. (2012). *How to design and evaluate research in education eighth edition*. New York :McGraw Hill.

Ghozali, I, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2011.

Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi Tesis Desertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.

Kurnia Ardiansyah Akbar, *Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi Covid-19*, Volume 11 Nomor 3, Tahun 2020.

Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Madjir, Sulbahri. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sekretariat Perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”. Jurnal. Vol.5, No.8. ISSN:2089-6948.

MalayuHasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2010.

Malayu Hasibuan, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, Jakarta :PT. Bum iAksara, 2017.

Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2009.

- Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group. 2018.
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher, 2010.
- Robbin, Stephen P. Judge , Timothy A. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16 - Jakarta: Selemba Empat, 2015.
- Robert L. Mathis, Jhon H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kespuluh, Jakarta : Selemba Empat. 2012.
- Ritawati, Agustina. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya, Die, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Januari 2013, Vol. 9 No.1.
- Sarjono, H., & Julianiti, W. (2011). *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat, 2011.
- Satyawati, Ni Made Ria & I Wayan Suartana. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6.1 (2014).
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2008. hlm.85.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Supranto, *Metode Riset*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2012.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Umar, H. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Lampiran I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Sabang

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Usia : ☐ 25 – 35 Tahun ☐ 46 – 55 Tahun
☐ 36 – 45 Tahun ☐ > 55 Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Jabatan : ☐ Sekretaris ☐ Kepala Bidang
☐ Kepala Seksi ☐ Staf

Mohon Bapak/Ibu memberi tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda, dengan kategori jawaban:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Aparatur Sipil Negara

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2.	Saya mencapai target saat mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan saya					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan					
4.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					

B. Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
2.	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal					
3.	Saya selalu memperhitungkan resiko dalam menjalankan pekerjaan					

C. Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor					
2.	Setiap aparatur sipil negara mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan					
3.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi					
4.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap aparatur sipil negara ingin mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat					
5.	Setiap aparatur sipil negara mengerjakan pekerjaan dengan senang dan ikhlas					

Lampiran II

Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	34	65.38	65.38	65.38
	Perempuan	18	34.62	34.62	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

2. Umur

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35 Tahun	14	26.92	26.92	26.92
	36-45 Tahun	25	48.08	48.08	75.0
	46-55 Tahun	13	25.0	25.0	100.0
	>55 Tahun	1	0.0	0.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

3. Jabatan

Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sekretaris	1	1.92	1.92	1.92
	KepalaBidang	4	7.69	7.69	3.61
	KepalaSeksi	10	19.23	19.23	22.84
	Staff	37	71.16	71.16	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

DISTRIBUSI RESPONDEN

1. Kinerja ASN

Statistics					
		KASN 1	KASN 2	KASN 3	KASN 4
N	Valid	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0
Rata - Rata		4.40	4.35	4.31	4.42

KASN 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.9	1.9	1.9
	4	29	55.8	55.8	57.7
	5	22	42.3	42.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

KASN 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	65.4	65.4	65.4
	5	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

KASN 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.8	5.8	5.8
	4	30	57.7	57.7	63.5
	5	19	36.5	36.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

KASN 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	57.7	57.7	57.7
	5	22	42.3	42.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

2. Disiplin Kerja

Statistics				
		DK 1	DK 2	DK 3
N	Valid	52	52	52
	Missing	0	0	0
Rata - Rata		4.42	4.56	4.40

DK 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.8	5.8	5.8
	4	24	46.2	46.2	51.9
	5	25	48.1	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

DK 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	44.2	44.2	44.2
	5	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

DK 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.8	5.8	5.8
	4	25	48.1	48.1	53.8
	5	24	46.2	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

3. Motivasi Kerja

Statistics						
		MK 1	MK 2	MK 3	MK 4	MK 5
N	Valid	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0
Rata - Rata		4.21	4.38	4.37	3.87	4.17

MK 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.7	7.7	7.7
	4	33	63.5	63.5	71.2
	5	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

MK 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.9	1.9	1.9
	3	1	1.9	1.9	3.8
	4	26	50.0	50.0	53.8
	5	24	46.2	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

MK 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.8	3.8	3.8
	3	2	3.8	3.8	7.7
	4	21	40.4	40.4	48.1
	5	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

MK 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.9	1.9	1.9
	2	3	5.8	5.8	7.7
	3	12	23.1	23.1	30.8
	4	22	42.3	42.3	73.1
	5	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

MK 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.8	3.8	3.8
	3	5	9.6	9.6	13.5
	4	27	51.9	51.9	65.4
	5	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Kinerja ASN

Correlations						
		KASN1	KASN2	KASN3	KASN4	TOTAL KASN
KASN 1	Pearson Correlation	1	.285 [*]	.225	.156	.658 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.040	.109	.270	.000
	N	52	52	52	52	52
KASN 2	Pearson Correlation	.285 [*]	1	.103	.359 ^{**}	.652 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.040		.467	.009	.000
	N	52	52	52	52	52
KASN 3	Pearson Correlation	.225	.103	1	.152	.617 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.109	.467		.284	.000
	N	52	52	52	52	52

KASN 4	Pearson Correlation	.156	.359**	.152	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.270	.009	.284		.000
	N	52	52	52	52	52
TOTAL KASN	Pearson Correlation	.658**	.652**	.617**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.731	.731	4

2. Disiplin Kerja

Correlations					
		DK 1	DK 2	DK 3	TOTAL DK
DK1	Pearson Correlation	1	.047	.114	.612**
	Sig. (2-tailed)		.740	.422	.000
	N	52	52	52	52
DK2	Pearson Correlation	.047	1	.343*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.740		.013	.000
	N	52	52	52	52
DK3	Pearson Correlation	.114	.343*	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.422	.013		.000
	N	52	52	52	52
TOTAL DK	Pearson Correlation	.612**	.646**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.668	.677	3

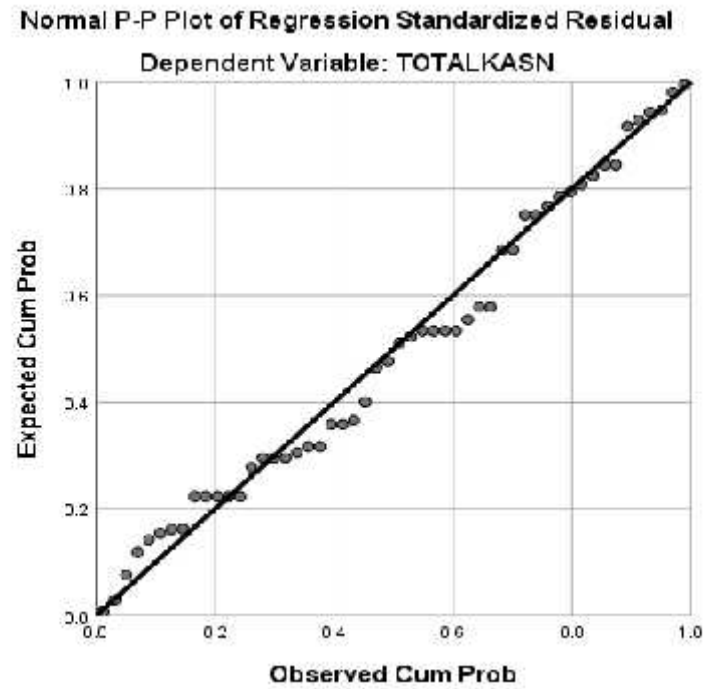
3. Motivasi Kerja

Correlations							
		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	TOTAL MK
MK1	Pearson Correlation	1	.275*	-.039	-.055	.501**	.438**
	Sig. (2-tailed)		.048	.781	.699	.000	.001
	N	52	52	52	52	52	52
MK2	Pearson Correlation	.275*	1	.514**	-.124	.558**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.048		.000	.382	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
MK3	Pearson Correlation	-.039	.514**	1	.176	.341*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.781	.000		.212	.013	.000
	N	52	52	52	52	52	52
MK4	Pearson Correlation	-.055	-.124	.176	1	.006	.545**
	Sig. (2-tailed)	.699	.382	.212		.968	.000
	N	52	52	52	52	52	52
MK5	Pearson Correlation	.501**	.558**	.341*	.006	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.968		.000
	N	52	52	52	52	52	52
TOTAL MK	Pearson Correlation	.438**	.571**	.639**	.545**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.626	.635	5

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji normalitas



2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.165	1.307		2.421	.019		
	TOTAL DK	.717	.095	.612	7.509	.000	.883	1.132
	TOTAL MK	.190	.038	.408	5.011	.000	.883	1.132
a. Dependent Variable: TOTAL KASN								

3. Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.211	.818		.258	.797
	TOTAL DK	.068	.060	.171	1.143	.259
	TOTAL MK	.006	.024	.039	.263	.794

UJI T (PARSIAL)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.165	1.307		2.421	.019		
	TOTAL DK	.717	.095	.612	7.509	.000	.883	1.132
	TOTAL MK	.190	.038	.408	5.011	.000	.883	1.132
a. Dependent Variable: TOTAL KASN								

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.816	2	32.408	60.692	.000 ^b
	Residual	26.165	49	.534		
	Total	90.981	51			
a. Dependent Variable: TOTAL KASN						
b. Predictors: (Constant), TOTAL MK, TOTAL DK						

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.701	.731
a. Predictors: (Constant), TOTAL MK, TOTAL DK				
b. Dependent Variable: TOTAL KASN				