



Analisis pengaruh kedisiplinan dan motifasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor sat pol pp kabupaten bulungan



NAMA :IRAWAN.SYAMSIR
NPM:201641077
FAKULTAS :EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
UNIVERSITAS KALTARA 2019

LATAR BELAKANG

**Datang Terlambat
Pulang Bukan Pada
Jam Nya**

**Pegawai sering
melanggar aturan
atribut yang di
tentukan**

Kurang nya pelatihan

**Kinerja kurang efektif
dalam respon
masyarakat**



RUMUSAN MASALAH

Apakah Motivasi Kerja
Berpengaruh Terhadap kinerja
Di kantor satpol pp kab
bulungan ?

1

Apakah disiplin
Berpengaruh Terhadap
Kinerja kariawan Di Kantor
satpol pp kab bulungan .?

2



TUJUAN PENELITIAN

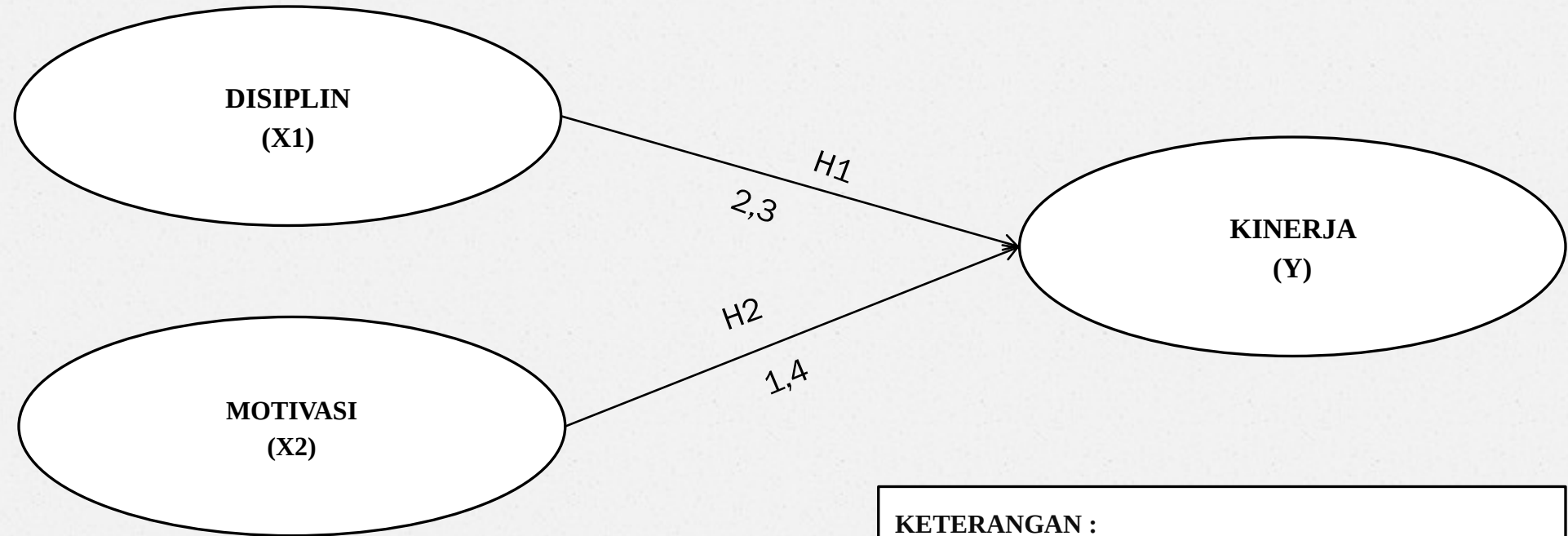
1

Untuk mengetahui pengaruh
Motivasi Kinerja Di Kantor satpol
pp kab bulungan

2

Apakah disiplin Berpengaruh
Terhadap Kinerja pegawai di kantor
satpol pp kab bulungan

KERANGKA KONSEPTUAL



KETERANGAN :

1. Sanjaya (2015)
2. Abiding (2013)
3. Herdinawan (2018)
4. Mukhlisoh (2016)

METODE PENELITIAN

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel yang sudah dibangun menjadi model penelitian. Yaitu untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel *independent* yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel *dependent* kinerja pegawai

Dengan menggunakan skala likert , alat analisis SEM (Structural Equation Model) ,

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan
1	Disiplin	Menurut Hasibuan (2002) Pengertian disiplin menurut Hasibuan adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi	a. Disiplin waktu b. Disiplin peraturan c. Disiplin tanggung jawab	1-3
2	MOTIVASI	Menurut Stephen P Robbins dalam Wibowo (2003: 156) menyatakan bahwa, motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan.	A. Kebutuhan Fisiologis B. Kebutuhan Rasa Aman C. Kebutuhan Sosial D. Kebutuhan E. Penghargaan F. Kebutuhan Aktualisasi diri	4-10
3	KINERJA	menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari <i>Performance</i> yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).	A. Kualitas B. Kuantitas C. Tanggung Jawab	10-13

Teknik

Penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut teknik sensus.

Populasi dan Sampel



Populasi

Seluruh anggota satpol pp kabupaten bulungan yang berjumlah 120.

Karena jumlah populasi tidak lebih besar dari 120 orang responden maka penulis mengambil 100 % jumlah populasi yang ada.

Metode Analisis Data



Metode Pengumpulan Data

Angket, Wawancara dan Studi Pustaka

Teknik Analisis

**Uji Validitas, Uji Realibilitas,
Uji Deskriptif Dan SEM**

Uji Validitas Dan Realibitas

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Indikator	Korelasi
X1.1	0.506
X1.2	0.563
X1.3	0.524
Alpha Cronbach = 0.705	

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Korelasi
Y1	0.326
Y2	0.491
Y3	0.478
Alpha Cronbach = 0.610	

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X₂)

Indikator	Korelasi
X2.1	0.430
X2.2	0.536
X2.3	0.718
X2.4	0.535
X2.5	0.446
Alpha Cronbach = 0.759	

Hasil Uji Deskripsi

Deskripsi Variabel Displin (X1)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1		0.		2.		18.		44		34	4.10
	0	0	3	9	19	1	47	.8	36	.3	
X1.2		3.		5.		18.		42		29	3.88
	4	8	6	7	19	1	45	.9	31	.5	
X1.3		1.		11.		13.		38		64	3.93
	2	9	12	4	14	3	40	.1	37	.8	
Rata-rata skor Variabel											3.97

Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	4	3.8	6	5.7	28	26.7	40	38.1	27	25.7	3.76
Y2	0	0.	5	4.8	27	25.7	46	43.8	27	25.7	3.90
Y3	0	0.	1	1.0	21	20.	51	48.6	32	30.5	4.08
Rata-rata skor Variabel											3.91

Deskripsi Variabel Motivasi kinerja (X2)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Rata-rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	4	3, 8	8	7.6	9	8. 6	49	46. 7	35	3.3 3	3.98
X2.2	0	0.	11	10 ,5	20	19 .0	52	49, 5	22	21, 0	3.81
X2.3	2	1. 9	5	4. 8	18	17 ,1	26	51, 4	24, 8	24, 8	3,92
X2.4	0	0.	9	8, 6	22	2. 10	51	48. 6	23	2.1 ,9	3,83
X2.5	0	0.	6	5. 7	21	20 .0	54	51. 4	24	22, 9	3.91
Rata-rata skor Variabel											3.89

UJI ASUMSI SEM

UJI NORMALITAS ✓

Nilai Cr = 9.660

<

Nilai Z Hitung = 31.886

UJI OUTLIER ✓

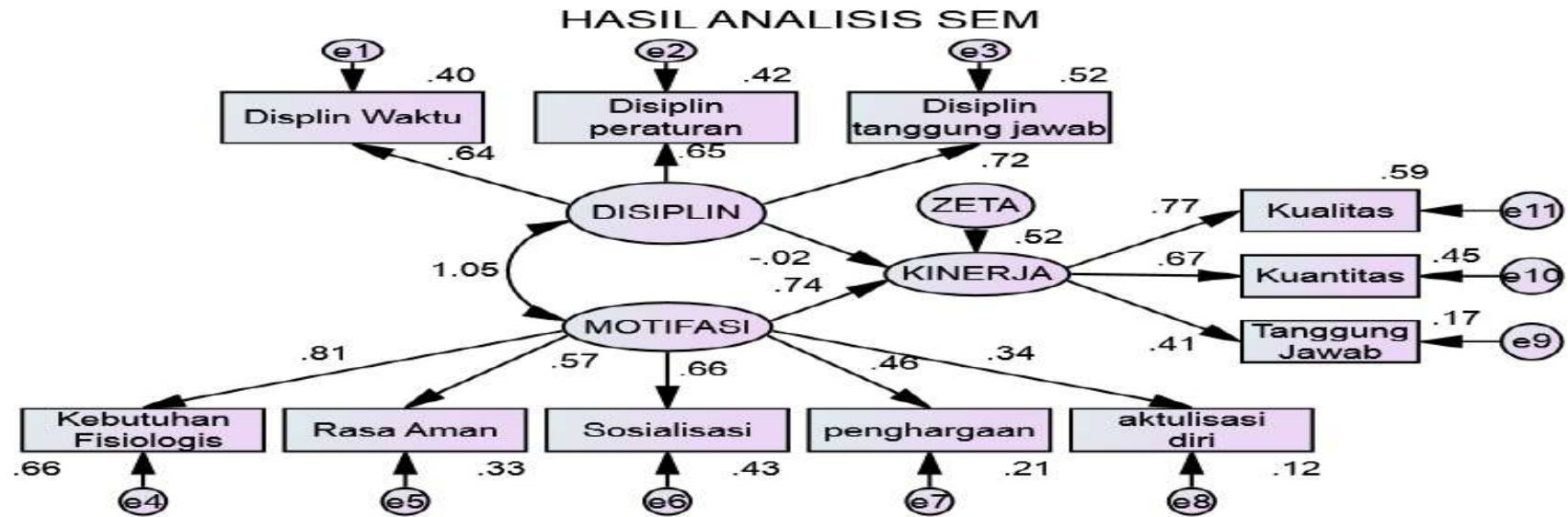
TITIK TERJAUH = 35.905

<

TITIK X^2 = 333.379

UJI LINEARITAS

Hubungan Antar Variabel		Hasil Pengujian	Keputusan
Displin (X1)	Kinerja (Y)	Sig semua model < 0.05	Linier
Motivasi Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Sig semua model < 0.05	Linear



Displin ke kinerja, $P = 0,986$
 Motivasi ke kinerja, $P = 0,412$

FIT MODEL
 Chi-Square=147.567
 Probability=.000
 DF=41
 CMIN/DF=3.599
 GFI=.790
 TLI atau NNFI=.665
 NFI=.694
 RMSEA=.158
 RMR=.073

KESIMPULAN

**Berdasarkan hasil pembahasan diatas,
maka isi dalam penelitian ini dapat
disimpulkan seperti berikut :**

❖ Variabel Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Disiplin Kerja lebih terlihat dari indicator Disiplin Tanggungjawab di bandingkan dengan Disiplin Waktu dan Disiplin Peraturan.

❖ Variabel Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Motivasi lebih terlihat dari Kebutuhan Fisiologis dari pada indicator Rasa Aman, Sosialisasi, Penghargaan dan Aktualisasi diri.

SARAN

● Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai SATPOL PP Kabupaten Bulungan diperlukan kebijakan yang mengutamakan kedisiplinan terhadap tanggungjawab misalnya bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab yang tinggi. Dan diperlukan program prioritas untuk peningkatan Motivasi dengan memberikan kebijakan yang mengutamakan kebutuhan fisiologis pegawai misalnya peningkatan honor dan lain sebagainya.

● Bagi peneliti selanjutnya, jika melakukan penelitian pada jenis masalah yang sama, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang diprediksikan memiliki peran sebagai faktor yang turut mempengaruhi Kinerja pegawai seperti Kompetensi dan Kompensasi.



SEKIAN
DAN
TERIMA KASIH

