



**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN ETIKA
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN PAKPAK
BHARAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

TALENTA IVEHANA LUMBAN TOBING
NPM 1825310666

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : TALENTA IVEHANA LUMBAN TOBING
NPM : 1825310666
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN
ETIKA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN
PAKPAK BHARAT

Medan, Januari 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si.) (Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M.)

DEKAN



PEMBIMBING I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si.)

PEMBIMBING II

(DEVI ANGGRIANI, S.E., M.Si.)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITEIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : TALENTA IVEHANA LUMBAN TOBING
NPM : 1825310666
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN
ETIKA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN
PAKPAK BHARAT

KETUA



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si.)

ANGGOTA - II

a/h

(DEVI ANGGRIANI, S.E., M.Si.)

Medan Januari 2021

ANGGOTA - I

ANGGOTA - III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si.)

ANGGOTA-IV

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : TALENTA IVEHANA LUMBAN TOBING
NPM : 1825310666
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN PAKPAK BHARAT

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Januari 2021

Yang membuat pernyataan



(Talenta ivehana lumban tobing)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : TALENTA IVEHANA LUMBAN TOBING
TEMPAT/TANGGAL LAHIR : SALAK, 7 JANUARI 1996
NPM : 1825310666
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
ALAMAT : JL. SULANG SILIMA NO 37 SALAK

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Januari 2021
Yang membuat pernyataan



(Talenta Ivehana Lumban Tobing)

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 07 Juli 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TALENTA IVEHANA LUMBAN TOBING
 Tempat/Tgl. Lahir : SALAK / 7 JANUARI 1996
 Nama Orang Tua : POLDER LUMBAN TOBING (alm)
 N. P. M : 1825310666
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082165087237
 Alamat : Jalan Sulang Silima No 37

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Etika Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pakpak Bharat, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **XL**

Diketahui/Ditetujui oleh :



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



TALENTA IVEHANA LUMBAN TOBING
 1825310666

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Petunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

10/23/2019

Cetak Formulir Pengajuan Judul



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*


Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

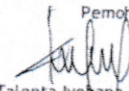
Nama Lengkap : TALENTA IVEHANA LUMBAN TOBING
 Tempat/Tgl. Lahir : SALAK / 07 Januari 1996
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310666
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.31
 Nomor Hp : 082165087237
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :


No.	Judul
1.	Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pakpak Bharat

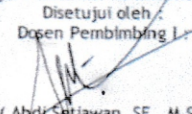
Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul


*Coret Yang Tidak Perlu

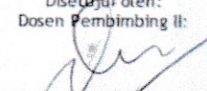

 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 23 Oktober 2019
 Pemohon,

 (Talenta Ivehana Lumban Tobing)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita S.H., M.Hum.)

Tanggal : 23 Oktober 2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Abdi Setiawan, SE., M.Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 23/10/2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Devi Anugeriani, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 23 Oktober 2019 11:58:20



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TALENTA IVEHANA LUMBAN TOBING
NPM : 1825310666
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Abdi Seltawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Penganah Motivasi, Kedisiplinan,dan Etika Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pakpak Bharat

Tanggal 23 Januari 2021	Pembahasan Materi Acc Jilid Lux	Status Disetujui	Keterangan
----------------------------	------------------------------------	---------------------	------------

Medan, 28 Januari 2021
Dosen Pembimbing,



Abdi Seltawan, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Tejoh 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TALENTA IVEHANA LUMBAN TOBING
NPM : 1825310666
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Etika Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pakpak Bharat

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 Januari 2021	Acc. Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 28 Januari 2021
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si

Acc. Meja Hijau.

AS 19/03/2020.



PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN ETIKA
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN
PAKPAK BHARAT

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

TALENTA IVEHANA LUMBAN TOBING
NPM 1825310666

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2379/PERP/BP/2020

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : TALENTA IVEHANA LUMBAN TOBING
N.P.M. : 1825310666
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 07 Juli 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 07 Juli 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

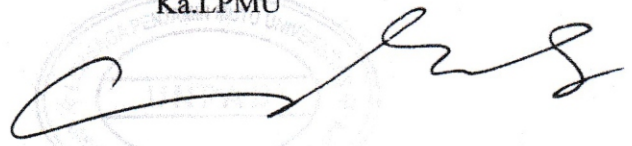
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagi pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU

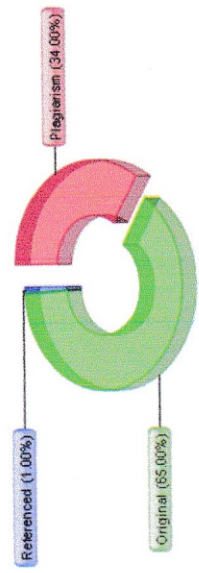


Cahyo Pramono, SE.,MM

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 06/09/20 09:47:33

Analyzed document: talenta lumbantobing_1825310666_bimbigan skripsi.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

Source	Words	Percentage
http://digilib.unsby.ac.id/128/6/Bab%204.pdf	41	41%
http://repository.unsu.ac.id/15385/8/bab%204.pdf	22	22%
https://maltesis.wordpress.com/2010/04/27/pengaruh-kepemimpinan-bahad-pies	22	22%

[Show other Sources]

Processed resources details:

139 - Ok / 19 - Failed

[Show other Sources]



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : ABDI SETIAWAN, SE., M.Si
 Dosen Pembimbing II : DEVI ANGGRIANI, SE., M.Si
 Nama Mahasiswa : TALENTA IVEHANA LUMBAN TOBING
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310666
 Jenjang Pendidikan : S-1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PELUANG MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA PEKAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN PAKEM BHARAT

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
28/11/2019	- Revisi, Daftar pustaka, Tinjauan pustaka		revisi ya :)
	- Revisi, Daftar pustaka		revisi ya :)
	- Acc proposal		segera submit proposal ya :)

Medan, 26 November 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Surya Wita, S.H., M.Hum.

*) Coret yang tidak perlu



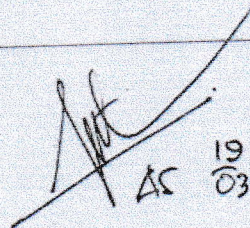
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Abdi Setiawan SE Msi
 Dosen Pembimbing II : Devi Anggrani SE Msi
 Nama Mahasiswa : TALENTA IVEHANA LUMBAN TOBING
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310666
 Jenjang Pendidikan : S1

Judul Tugas Akhir/Skripsi : Konsep Motivasi, Kedisiplinan dan Etika kerja Terhadap
 Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum
 dan Penataan Ruang Kabupaten Pakpak Bharat

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
19/02-2020	Bab. I. Bab. II.	f f	
26/02-2020	Bab. III.	f	
05/03-2020	Bab. IV. Bab. V.	f f	
19/03-2020	ACE Meja Hijau.	f.	


 AS 19/03-2020

Medan, 17 Maret 2020
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,


 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, kedisiplinan dan etika kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pakpak Bharat. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang, dan sampel sebanyak 65 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kedisiplinan dan etika kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pakpak Bharat.

Kata Kunci : Motivasi, Kedisiplinan, Etika Kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine whether work motivation, discipline and work ethics and simultaneously have a positive and significant effect on work performance at Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pakpak Bharat. The data analysis technique used is quantitative method with the help of SPSS. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pakpak Bharat, and a sample of 65 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that motivation, discipline and work ethics simultaneously had a positive and significant effect on work performance at Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pakpak Bharat.

Keywords: Motivation, Discipline, work ethics and work Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERNYATAAN i

ABSTRAK..... iii

ABSTRAC iv

KATA PENGANTAR..... v

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR..... xii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	5
1. Identifikasi Masalah.....	5
2. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian	8

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	10
1. Motivasi	10
a. Pengertian Motivasi	10
b. Teori-teori Motivasi.....	11
c. Tujuan motivasi	15
d. Faktor-faktor Motivasi	16
e. Indikator Motivasi	16
2. Kedisiplinan (disiplin kerja).....	17
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
b. Bentuk Disiplin Kerja	18
c. Tujuan Disiplin Kerja	18
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
e. Indikator Disiplin Kerja	20
3. Etika Kerja	22
a. Pengertian etika Kerja	22

b. Fungsi Etika Kerja	22
c. Teori Etika Kerja	23
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja	24
e. Indikator Etika Kerja	25
4. Prestasi Kerja	26
a. Pengertian Prestasi Kerja	26
b. Pengukuran Prestasi Kerja	26
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	28
d. Indikator Prestasi Kerja.....	28
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis	32

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
1. Lokasi Penelitian	34
2. Waktu Penelitian	34
C. Defenisi Oprasional Variabel	35
1. Variabel Penelitian	35
2. Defenisi Oprasional	35
D. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi	36
2. Sampel	36
E. Jenis dan Sumber Data	36
1. Data Primer	36
2. Data Sekunder	36
F. Teknik Pengumpulan Data	37
1. Angket (kuisisioner)	37
2. Wawancara	37
G. Teknik Analisi Data	37
1. Uji Kualitas Data	37
a. Uji Validitas	37
b. Uji Reliabilitas	37
2. Uji Asumsi Klasik	38
a. Uji Normalitas	38
b. Uji multikolinieritas	39
c. Uji Heterokedastisitas	39
3. Regresi Linier Berganda	39
4. Uji Kesesuaian	40
a. Uji t	40
b. Uji F	41
c. Koefisien Determinasi	42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran umum Objek Penelitian	43
a. Profil Singkat PUPR Pakpak Bharat	43
b. Tugas dan Fungsi PUPR Pakpak Bharat	43
c. Visi dan Misi PUPR Pakpak Bharat	44
d. Program PUPR Pakpak Bharat	46
e. Struktur Organisasi PUPR Kabupaten Pakpak Bharat	50
2. Deskripsi karakteristik responden	51
a. Karakteristik Responden Berdasarkan usia	51
b. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis kelamin	51
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir	52
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
3. Deskripsi Variabel Penelitian	52
a. Variabel X1 Motivasi	53
b. Variabel X2 Kedisiplinan	57
c. Variabel X3 Etika Kerja	63
d. Variabel Y Prestasi Kerja	66
4. Pengujian Validitas dan Reabilitas	72
a. Pengujian Validitas	73
b. Pengujian Realibilitas	74
5. Pengujian Aumsi Klasik	
a. Uji Normalitas	75
1. Uji Kolmogrov smirnov	75
2. Grafik histogram	76
3. grafik Normal P-plot	77
c. uji Multikolinieritas	78
d. uji Heteroskedasitisitas	79
1. Pendekatan Grafik (<i>scatter Plot</i>).....	79
2. Uji Glejser	80
6. Regresi Linier Berganda	81
7. Uji Hipotesis	82
a. Uji Signifikan Simultan (uji F)	82
b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	84
7. Koefisien Determinasi	87
Pembahasan	87

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan	91
b. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA	94
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	96
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

		Halaman
2.1	Penelitian Sebelumnya	29
3.1	Skedul Proses Penelitian.....	34
3.2	Oprsional Variabel	35
4.1	Usia.....	51
4.2	Jenis kelamin.....	51
4.3	Pendidikan terakhir.....	52
4.4	Masa kerja.....	52
4.5	Kriteria penilaian pernyataan responden	53
4.6	Penilaian responden kebutuhan fisiologis	53
4.7	Penilaian responden terhadap indikator kebutuhan rasa aman	54
4.8	Penilaian responden terhadap indikator kebutuhan sosial.....	55
4.9	Penilaian responden terhadap indikator kebutuhan penghargaan	56
4.10	Penilaian responden terhadap indikator ketepatan waktu	57
4.11	Penilaian responden terhadap indikator presentase kehadiran	57
4.12	Penilaian responden terhadap indikator mentaati ketentuan jam kerja	58
4.13	Penilaian responden terhadap indikator mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien.....	59
4.14	Penilaian responden terhadap indikator keterampilan.....	60
4.15	Penilaian responden terhadap semangat kerja yang tinggi	61
4.16	Penilaian responden terhadap indikator memiliki sikap yang baik.....	61
4.17	Penilaian responden terhadap indikator kreatif dan inovatif dalam bekerja	62
4.18	Penilaian responden indikator kerja keras	63
4.19	Penilaian indikator bersikap ramah dan arogan	63
4.20	Penilaian responden terhadap indikator nilai kerja	65
4.21	Penilaian responden terhadap indikator kreatifitas kerja	65
4.22	Penilaian responden terhadap indikator mutu pekerjaan	67
4.23	Penilaian responden terhadap inidikator inisiatif	67
4.24	Penilaian terhadap indikator kehadiran	68
4.25	Penilaian responden terhadap indikator sikap	69
4.26	Penilaian responden terhadap indikator kerjasama	70
4.27	Penilaian terhadap indikator pengetahuan	70
4.28	Penilaian responden terhadap indikator tanggung jawab kerja	71
4.29	Penilaian responden terhadap indikator pemanfaatan waktu kerja.. ..	72
4.30	Uji validitas motivasi (X1)	73
4.31	Uji validitas kedisiplinan (X2)	72
4.32	Uji validitas etika kerja (X3)	74
4.33	Uji validitas Prestasi Kerja (Y)	73
4.34	Uji reliabilitas	75
4.35	Hasil uji normalitas kolmogrov smirnov	76
4.36	Hasil multikoloniearitas	78
4.37	Uji glejser	80
4.38	Koefisien regresi linier berganda	81

4.39	Hasil uji signifikan simultan (uji F)	83
4.40	Hasil uji signifikan parsial (uji t)	85
4.41	Koefisien determinasi	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	32
4.1 Struktur organisasi PUPR Kabupaten Pakpak Bharat	50
4.2 Grafik Histogram	77
4.3 Grafik Normal P-plot	78
4.4 Hasil uji heterokedastisitas menggunakan Scatter plot	80

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat, nikmat dan karunianya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi (S1) program studi Manajemen di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Karena berkat rahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pakpak Bharat”**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa tidak lepas dari bimbingan dan dukungan baik secara materian maupun moral dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
5. Ibu Devi Anggriani, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
6. Staf pegawai Fakultas Sosial Sains di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah banyak membantu.

7. Orang tua dan keluarga yang telah mendukung secara materil maupun non materil dan mendoakan yang terbaik.
8. Kepada sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman KK II LF Kelas Manajemen atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan.
10. Alumni yang telah memberikan refrensi-refrensi dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari dalam menyusun masih belum sempurna, maka diharapkan saran dan kritik yang dapat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan khususnya bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi.

Medan, Januari 2021

Talenta Ivehana Lumban Tobing
NPM 1825310666

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan, hal ini disebabkan semua aktivitas dari suatu instansi serta penggunaan sumber-sumber daya akan terlaksana bila ada unsur manusia yang terlibat. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang dinamis dan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Dalam hal ini pegawai adalah faktor yang penting yang mempunyai peran besar terhadap kemajuan instansi pemerintah dalam menjalankan roda kegiatan untuk mencapai tujuan. Penangan yang tidak tepat oleh manajemen menjadi masalah yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dan terhambatnya pencapaian tujuan instansi pemerintah. Seorang pemimpin harus lebih memperhatikan dan mengawasi hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Tujuan suatu instansi akan terlaksana jika sumber daya manusia mempunyai kinerja dan prestasi yang baik. Prestasi yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerja seorang pegawai. Dalam memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerja sesuai dengan standar, kualitas maupun kuantitas. Menurut Anoraga (2004) Prestasi kerja bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multi dimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari prestasi kerjanya dalam usaha penerapan konsep dan gagasan. Ide

dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan ataupun instansi. Tetapi memimpin dengan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prestasi adalah suatu hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan suatu kegiatan. Untuk meningkatkan prestasi kerja, diperlukan seorang pemimpin yang berusaha agar setiap bawahannya dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Di dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa manusia digerakkan, dipimpin, dan diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia dimanfaatkan tenaganya agar dapat mendapatkan hasil yang memuaskan dan mencapai tujuan. Dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal diperlukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal yaitu motivasi, kedisiplinan dan etika kerja yang mampu memberikan peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Menurut Sofyani dan garniwa (2007:99) motivasi adalah sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Seorang pemimpin memberikan motivasi kepada pegawai melalui pekerjaan yang dilakukan, dalam memberikan aspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain atau pegawai untuk menggiatkan pegawai dalam mengambil tindakan. Setiap instansi pemerintah dalam memberikan motivasi kerja berbeda-beda seperti pemberian kompensasi, penghargaan, memberikan kesempatan untuk maju, organisasi atau tempat bekerja yang dihargai oleh masyarakat atau dengan mengupayakan insentif

yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan pegawai terpenuhi, sehingga harapan para pemimpin pegawai dapat bekerja dengan tenang, mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak, kewajiban dan kedisiplinan kerja yang tinggi.

Kedisiplinan merupakan salah satu landasan untuk meningkatkan prestasi kerja. Pegawai yang memiliki prestasi kerja adalah salah satu faktor penting dalam instansi pemerintahan dalam melaksanakan semua program-program yang telah ditetapkan. Dengan ini akan meningkatkan produktifitas yang besar, gairah, semangat kerja dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas akan mendorong untuk bekerja dengan maksimal dan berdampak pada hasil kerja yang memuaskan. Menurut Simamora (2008:234) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Tidak mudah bagi seorang pemimpin menerapkan kedisiplinan kerja yang tinggi untuk tujuan instansi pemerintahan. Karena kedisiplinan muncul bukan karena unsur paksaan tetapi muncul dari dalam diri sendiri..

Etika kerja yang tinggi tentunya tidak membuat rutinitas membosankan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerja. Hal ini mendasari etika kerja yang tinggi yaitu keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan dan sikap dalam melakukan tindakan. Menurut Grafin (2010:58) etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan

salah, atau tindakan yang baik dan buruk yang mempengaruhi nilai-nilai lainnya. Etika kerja adalah sikap pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, atau suatu golongan, suatu bangsa (Fauzi : 2011).

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) adalah unsur pelaksana teknis yang berada dibawah pemerintahan Kabupaten Pakpak Bharat. Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kegiatan teknis, penyiapan bahan penyusunan rencana kegiatan pembangunan fisik jalan, jembatan dan gedung kebutuhan pemerintah maupun masyarakat Kabupaten Pakpak Bharat terhadap pembangunan Pakpak Bharat, serta pemantauan tindak lanjut kegiatan pembangunan kabupaten jalan, jembatan dan gedung milik pemerintah kabupaten. Menyadari besarnya tanggung jawab tugas, dinas PUPR meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan dan pekerjaan lapangan. Selain itu PUPR mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dinikmati oleh masyarakat. PUPR diharapkan dapat berkontribusi besar dalam pengembangan daerah di Pakpak Bharat di bidang pembangunan. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dengan motivasi, kedisiplinan, dan etika kerja sehingga dapat mengerjakan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Dinas PUPR Pakpak Bharat, prestasi kerja pegawai menjadi tolak ukur dalam mencapai visi dan misi, namun prestasi kerja mustahil tercapai apabila motivasi, kedisiplinan dan etika kerja pegawai yang kurang baik. Fenomena yang terjadi dalam hal motivasi kerja adalah keterlambatan

pemberian insentif, adanya hubungan yang kurang harmonis dalam bekerja, dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, perlu juga ditingkatkan kedisiplinan kerja. Tingkat kedisiplinan pegawai PUPR Pakpak Bharat masih dinilai kurang dilihat dari tidak mematuhi ketentuan jam kerja, keterlambatan masuk kerja, tidak memiliki semangat dalam bekerja. Dengan adanya hal tersebut menjadi penting untuk diperhatikan dan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan pegawai dapat bekerja dengan maksimal dengan mencapai prestasi kerja yang baik.

Fenomena yang terjadi pada etika kerja pada Dinas PUPR adalah gaya bicara yang dinilai kurang sopan antar rekan kerja, keramahan yang kurang yang ditujukan kepada rekan kerja. Dengan adanya fenomena efek yang timbul adalah kurangnya prestasi kerja dan kinerja pegawai dalam mencapai visi dan misi.

Dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN ETIKA KERJA TERHADAP PRESTASI UMUM KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PEKERJAAN DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN PAKPAK BHARAT”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Bharat yang belum dilihat dari terlambatnya pemberian insentif, dan hubungan yang kurang harmonis antar rekan kerja.
- b. Tingkat kedisiplinan yang belum baik pegawai Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Bharat dilihat dari belum tepat waktu masuk kerja, tidak mematuhi waktu jam kerja, tidak semangat bekerja
- c. Etika kerja pegawai Dinas PUPR dilihat dari gaya bicara yang belum sopan dan belum keramahan pegawai sesama rekan kerja
- d. Pegawai belum memiliki prestasi yang baik dalam bekerja untuk mencapai visi dan misi

2. Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas peneitian ini lebih fokus pada titik permasalahan dan tidak meyimpang dari tujuan penelitian, maka penelitian ini perlu dibatasi pada variabel motivasi, kedisiplinan, etika kerja, dan prestasi kerja. Adapun hal yang dibatasi meliputi sampel penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS).

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Bharat?

2. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Bharat?
3. Apakah etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Bharat?
4. Apakah motivasi, kedisiplinan, dan etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Bharat?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Bharat.
- b. Untuk mengetahui kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Bharat
- c. Untuk mengetahui etika kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Bharat.
- d. Untuk mengetahui motivasi, kedisiplinan dan etika kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Bharat

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang masalah motivasi, kedisiplinan dan etika kerja pegawai negeri sipil terhadap prestasi kerja.

a. Bagi Dinas PUPR

Sebagai bahan masukan bagi Dinas PUPR dalam masalah motivasi, kedisiplinan, etika kerja pegawai dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

b. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama berkaitan dengan masalah motivasi, kedisiplinan, etika kerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan referensi penelitian terdahulu yaitu Natalia Eunika Fengky (2011). Universitas Samratulangi Manado, yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja, Insentif Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RSUD Prof Dr. R. D Kandau Malalayang.

Penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu:

1. Variabel penelitian : penelitian menggunakan 3 (tiga) variabel independen (motivasi kerja, disiplin dan insentif) dan satu variabel terikat yaitu Kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel independen (motivasi, kedisiplinan, dan etika kerja) dan variabel terikatnya prestasi kerja.
2. Jumlah observasi/ sampel : penelitian terdahulu berjumlah 100 karyawan, penelitian ini menggunakan 65 orang Pegawai Negeri Sipil.
3. Waktu Penelitian : penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2011, penelitian ini pada tahun 2019.

4. Lokasi Penelitian : lokasi terdahulu di RSUD Prof Dr. R. D Kandou Malalayang, sedangkan penelitian ini lokasi Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Bharat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Rivai (2004:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk menodorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Mulyasa (2003:112) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menimbulkan adanya tingkah laku kesuatu tujuan tertentu. Seseorang akan bersungguh-sungguh dan memiliki niat karena suatu keinginan yang tinggi. Usaha untuk maju kearah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Individu-individu yang termotivasi akan bertatahan pada pekerjaanya untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan teori-teori di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi adalah suatu dorongan dan semangat kerja yang timbul dari dalam diri sendiri untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan dan menyalurkan semua keahlian dan meningkatkan produktivitas kerja yang dimiliki agar tujuan organisasi atau instansi dapat

tercapai. Seorang pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien dan sebaliknya jika pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dikerjakan untuk mencapai tujuan.

b. Teori-teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yaitu :

1. Teori Motivasi oleh Abraham Maslow (teori Hierarki Kebutuhan)

Menurut Sofyandi dan Garvina (2007:102) Teori Hierarki kebutuhan oleh Abraham Maslow terdiri dari :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological need*)

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup seperti makan, minum, oksigen, tidur, perumahan dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi dalam arti terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman, meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tua pada saat tidak bekerja lagi.

c. Kebutuhan Sosial (*social need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan persahabatan, filiasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan

kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, kerja dengan *supervisi* yang baik, rekreasi bersama dan lain-lain.

d. *Kebutuhan penghargaan (Esteem need)*

Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuannya dan keahlian seseorang serta efektifitas diri.

e. *Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi melalui seseorang. Kebutuhan ini untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimilikinya. Kebutuhan aktualisasi ini ada kecenderungan potensi yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2. Teori Herzberg

Menurut Herzberg faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, terdiri dari :

a. *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)

Seorang bawahan dapat berhasil dalam melaksanakan tugasnya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan tugasnya,

dengan memberikan kesempatan tugasnya, dengan memberi kesempatan agar bawahan bisa berusaha mencapai hasil yang maksimal.

b. *Recognition* (pengakuan)

Lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, maka pemimpin harus memberikan pernyataan berupa pengakuan akan keberhasilan tersebut.

c. *The work it self* (bekerja itu sendiri)

Pemimpin membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari kebosanan dalam pekerjaan yang dilakukan bawahannya, serta berusaha agar setiap bawahannya tepat dalam melakukan pekerjaannya.

d. *Responsibilities* (tanggung jawab)

Agar *Responsibilities* benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, maka pemimpin harus menghindari supervisi yang ketat dan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan untuk dikerjakan sendiri, serta menerapkan prinsip partisipasi, karena prinsip ini dapat membuat bawahan sepenuhnya merencanakan, menerapkan dan melaksanakan pekerjaannya.

3. Teori X dan Y dari Mc Groger

Douglas Mc Gregor menemukan teori X dan Y setelah mengkaji cara manager atau pemimpin berhungan dengan para pegawai. Ada 4 asumsi yang dimiliki oleh manager atau pemimpin, yaitu :

- a. Pegawai pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, pegawai sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- b. Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal (asumsi ketiga).
- d. Sebagian pegawai menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y yaitu, yaitu:

- a. Pegawai menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain.
- b. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c. Pegawai bersedia belajar untuk menerima, mencari, dan bertanggung jawab.
- d. Pegawai mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan keseleruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

e. Teori dari David McClelland

Dalam teori McClelland, membagi tiga kebutuhan pokok yang berhubungan dengan perilaku pegawai dalam suatu instansi yaitu :

a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement* atau *N-Ach*)

Mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi memiliki karakteristik sebagai orang yang menyukai pekerjaan yang menantang, beresiko, serta menyukai adanya tanggapan atas pekerjaan yang dilakukannya.

b. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation* atau *N-Aff*)

Mengemukakan bahwa sekalipun seseorang dapat melakukan komunikasi dan interaksi yang lebih cepat dan hemat melalui kemajuan teknologi seperti telepon serta berbagai alat telekomunikasi lainnya.

c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power* atau *N-Pow*)

Mengemukakan bahwa kebutuhan ini memandang bahwa kebutuhan ini terkait dengan tingkatan dari seseorang dalam melakukan kontrol atas situasi dan lingkungan yang dihadapinya.

C. Tujuan Motivasi

Sunyoto (2012:198) diberikannya motivasi kepada para pegawai dan seseorang tentu mempunyai tujuan antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai atau karyawan
2. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai

3. Meningkatkan produktivitas kerja
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
5. Menciptakan suasana dan hubungan yang baik

D. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edison dkk (2017:180) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja yaitu:

1. Pemimpin
2. Kompetensi
3. Budaya organisasi
4. Hubungan antar organisasi
5. Kondisi kerja
6. Gaji/upah
7. Kompensasi

E . Indikator Motivasi

Indikator- indikator motivasi kerja menurut Draft (2010:373) dalam penelitian Rumundor (2016), yaitu :

1. Kebutuhan fisiologi ditujukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, dan fasilitas perumahan dan keselamatan.
2. Kebutuhan rasa aman ditujukan dengan mendapat fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan

sosial tenaga kerja, dana pensiunan, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai
4. Kebutuhan penghargaan ditujukan dengan pengakuan akan dihargai karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerjanya
5. Kebutuhan aktualisasi diri ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengarahkan kemampuan, keterampilan dan potensinya.

2. Kedisiplinan (disiplin kerja)

a. Pengetian disiplin kerja

Nitisemito (2002:393) mengemukakan bahwa Kedisiplinan sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2008:237). Disiplin akan tercipta apabila pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan yang tanggung jawab dengan baik. Kedisiplinan harus ada dalam suatu organisasi ataupun instansi pemerintahan.

Setiawan dan waridin (2006:101) mengemukakan bahwa ada 5(lima) disiplin kerja terhadap pemberian pelayanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja meliputi datang dan pulang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk melaksanakan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

b. Bentuk disiplin kerja

Dalam melaksanakan disiplin kerja manajemen membagi bentuk tersebut dalam dua macam yaitu :

1. Disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mamatuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah dibuat oleh perusahaan atau instansi pemerintah.
2. Disiplin Korektif yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2018:217) tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja adalah agar kelangsungan hidup organisasi sesuai dengan tujuan yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja yaitu:

1. Untuk menjaga berbagai standar hidup kelompok konsisten dan efektif
2. Untuk memperbaiki pelanggar
3. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut singodemojo (2000) dalam buku Sutrisno (2016:89) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya penelitan kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala hal peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan selama ini bagi perusahaan/ instansi.

2. Ada tidaknya keteladanan atau peranan pemimpin

Peranan keeladanan pemimpin yang ditunjukkan kepada bawahannya sangat berpengaruh besar dalam perusahaan ataupun isntansi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin

3. Adanya tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Jika ada informasi yang jelas mengenai aturan yang ada di perusahaan maka pegawai akan mau melakukan disiplin sesuai dengan yang berlaku dalam perusahaan atau instansi.

4. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan positif yaitu:
 - a. Saling melontarkan pujian
 - b. Saling menghormati
 - c. Memberi tahu kapan apabila ingin meninggalkan tempat rekan kerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa.
 - d. Saling mengikutsertakan dalam pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan.
5. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai tidak hanya puas jika hanya menerima insentif yang tinggi, pekerjaan yang baik tetapi masih butuh perhatian besar dari pemimpinnya yang mendengar keluhan dan kesulitan serta memberikan jalan keluar atas masalah yang sedang dihadapi.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie (2010:118) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu :

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan persentase kehadiran
3. Selalu menaati ketentuan jam kerja
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif

5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Memiliki sikap yang baik
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

Indikator disiplin kerja lainnya digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2008:110) adalah sebagai berikut :

1. Sikap

Mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran dan kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab serta peraturan instansi, terdiri dari:

- a. Kehadiran yang berkaitan dengan keberadaan pegawai ditempat kerja untuk melakukan pekerjaannya.
- b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam instansi pemerintahan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari :

- a. Mematuhi peraturan merupakan pegawai secara sadar mematuhi peraturan yang telah ditentukan.
- b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam instansi pemerintah. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu tepat.

3. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Etika adalah cabang dari filsafat mencari buruknya tingkh laku manusia (Ernawan 2017:2).

Menurut Harsono dan Santoso (2016:35) etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukrianto (2010:29) etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan..

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

b. Fungsi Etika Kerja

Etika kerja berfungsi sebagai alat yang menggerak manusia terhadap suatu perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ermawan (2017:14) fungsi etika kerja, yaitu :

1 Pendorong timbulnya perbuatan

Etika kerja dapat sebagai pendorong timbulnya perbuatan dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan

2 Penggairah dalam aktivitas

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau pun kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan

3 Penggerak

Seperti mesin bagi mobil besar etika dapat menggerakkan individu atau kelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam mencapai target tersebut.

c. Teori Etika Kerja

Menurut Bertens (2010:66) teori etika yaitu:

1 Utilitarisme

Utilitarisme berasal dari kata latin utilis yang berarti bermanfaat. Menurut teori ini suatu perbuatan adalah baik jika membawa manfaat, tapi manfaat ini harus menyangkut bukan saja satu atau dua orang tetapi masyarakat sebagai keseluruhan

2 Deontologi

Deontologi berasal dari bahasa Yunani yang berarti berkewajiban atas perbuatan mengapa perbuatan ini adalah baik dan perbuatan ini ditolak secara buruk deontologi menjawab karena perbuatan pertama menjadi kewajiban dan perbuatan yang kedua dilarang.

3 hak

Teori hak adalah pendekatan yang paling banyak dipakai untuk mengevaluasi baik buruknya suatu perbuatan ataupun perilaku. Teori hak merupakan suatu aspek dari teori deontologi, karena hak berkaitan dengan kewajiban.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja

Menurut Novialdi (2009:112) dalam penelitian Sukhidin (2017:50) etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama

2. Budaya

Masyarakat memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat memiliki sistem nilai budaya yang rendah akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etika kerja

3. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh

4. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras

5. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat.

e. Indikator Etika Kerja

Ada beberapa indikator etika kerja Menurut Fauzi (2011:23) yaitu:

1. Kerja keras

Tata cara penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan beserta tugas yang diberikan

2. Gaya bicara

Sopan santun dan keramahan pegawai antar rekan kerja, atasan maupun masyarakat

3. Nilai kerja

Menghargai hasil pekerjaan dan ide atau gagasan dari rekan kerja lain, selalu memberikan kontribusi berupa ide atau gagasan kepada perusahaan atau rekan kerja

4. Kreatifitas kerja

Selalu memiliki inisiatif di saat bekerja baik inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, membantu rekan kerja, atau membantu permasalahan perusahaan, selain itu juga pegawai memiliki berbagai inovasi dalam mengembangkan hasil kerja.

4. Prestasi kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2007:137) mengemukakan prestasi kerja disebut juga dengan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Sutrisno (2012:150) mengemukakan pengertian prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan atau peraturan yang ada di dalam pekerjaan.

b. Pengukuran Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2010:152) ada beberapa pengukuran prestasi kerja, yaitu:

1. Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan

2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
4. Kecakapan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
6. Didiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

Menurut Martoyo (2007:94) terdapat 10 (sepuluh) manfaat dari penilaian prestasi kerja, yaitu:

- a. Perbaikan prestasi kerja
- b. Penyesuaian-penyesuain penempatan
- c. Penyesuain kompensasi/insentif
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Penyimpangan proses staffing
- g. Ketidakuratan informasional
- h. Kesalahan desain pekerjaan

- i. Kesempatan kerja yang adil
- j. Tantangan Eksternal

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang baik berasal dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Menurut Anoraga (2004:78) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

- a. Motivasi
- b. Pendidikan
- c. Disiplin kerja
- d. Keterampilan kerja
- e. Etika kerja
- f. Gizi dan kesehatan
- g. Tingkat penghasilan
- h. Jaminan sosial
- i. Manajemen dan kesempatan berprestasi

Prestasi kerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai oleh adanya kesempatan yang diberikan dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja adanya rintangan yang jadi penghambat untuk menggapai sesuatu yang diinginkan.

d. Indikator Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009:67) beberapa indikator dalam prestasi kerja, adalah

:

1. Mutu pekerjaan
2. Inisiatif
3. Kehadiran
4. Sikap
5. Kerjasama
6. Pengetahuan
7. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
8. Pemanfaatan waktu kerja

e. Penelitian sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Hendra Hadiwi Jaya/ 2015	Pengaruh Insentif dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai di Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan	1. Insentif (X1) 2. Disiplin (X2)	Prestasi Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.
2	Silvia Indra Loana (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.AXA Finansial Indonesia	1 Motivasi kerja (X1) 2 Disiplin Kerja (X2)	Prestasi Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan
3	Nazir Harudi (2016)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja	1. Motivasi (X1) 2. Disiplin (X2) 3. Kompetensi (X3)	Prestasi Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik

		Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng				secara parsial maupun simultan.
4	Natalia Eunika Fengky (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Malayang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja (X1) 2. Disiplin kerja (X2) 3. Insentif (X3) 	Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.
5	Dori Mitra Candana (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancng Soal Kabupaten Pesisir Selatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Insentif (X3) 	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

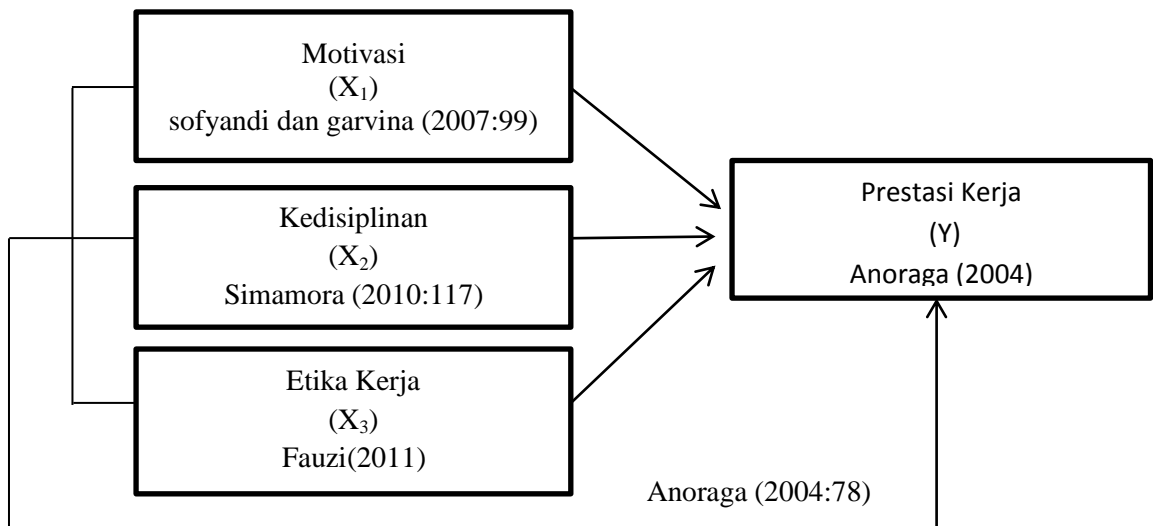
Sumber : Diolah Penulis 2018

f. Kerangka Konseptual

Manajemen sumber daya manusia selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya dalam suatu instansi pemerintahan. Prestasi kerja merupakan salah satu indikator dari keberhasilan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia. Meningkatkan prestasi kerja yang tinggi adanya faktor penyebab salah satunya adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri

sendiri atau dari luar diri, untuk melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat. Dengan adanya semangat dalam bekerja akan meningkatkan prestasi kerja dan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Selain motivasi kerja, hal yang menjadi faktor dalam meningkatkan prestasi kerja adalah kedisiplinan. Kedisiplinan adalah sikap atau perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan yang ada. Pegawai yang memiliki kedisiplinan dalam dirinya merupakan tolak ukur dalam instansi pemerintah yang diinginkan oleh pemimpin agar visi dan misi dapat dicapai. Dengan motivasi dan kedisiplinan tertanam dalam dirinya dan membangkitkan semangat bekerja, maka instansi pemerintah memberikan insentif. Insentif merupakan salah satu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang melampaui standar kerja yang telah ditentukan.

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat dari gambar di bawah:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Dioleh Penulis

g. Hipotesisi

1. Diduga motivasi parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pakpak Bharat.
2. Diduga kedisiplinan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pakpak Bharat.
3. Diduga etika kerja parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pakpak Bharat.
4. Diduga motivasi, kedisiplinan dan etika kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum penataan Ruang Kabupaten
Pakpak Bharat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi (2014:14) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR), Komplek Panorama Indah Sindeka Salak, Kabupaten Pakpak Bharat

2. Waktu Penelitian

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Oktober 2019	November 2019	Desember 2019	Januari 2019	Februari 2020	Maret 2020	Oktober 2020
1	Pengajuan Judul							
2	Penyusunan Proposal							
3	Perbaikan Proposal							
4	Seminar Proposal							
5	Riset Keperusahaan							
6	Pengumpulan Data							
7	Pengolahan Data							
8	Penulisan Skripsi							
9	Bimbingan Skripsi							
10	Sidang Meja Hijau							

Sumber : Diolah Penulis 2020

C. Defenisi Oprasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas, yaitu : variabel pertama motivasi (X1), variabel bebas kedua kedisiplinan (X2), variabel bebas ketiga etika kerja (X3) dan variabel terikat prestasi kerja (Y)

2. Defenisi Oprasional

Variabel operasional adalah semi variabel yang ada dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberikan gambaran dalam melaksanakan penelitian, maka defenisi variabel-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Oprasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi Oprasional	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi berasal dari kata <i>movere</i> yang artinya dorongan atau menggerakkan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan dalam batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan kebutuhan (Sofyandi dan Garwina) (2007:99)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri (Sutrisno)(2016:89) 	Skala likert
Kedisiplinan (X2)	kedisiplinan pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran untuk melakukan tugas yang telah diberikan. (Harlie) (2010:117)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap 2. Norma 3. Tanggung jawab (Harlie)(2010:118) 	Skala Likert
Etika Kerja (X3)	Etika kerja sikap, padangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sikap mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, golongan atau suatu bangsa (Fauzi) (2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Gaya bicara 3. Nilai kerja 4. Kreatifitas kerja (Bertens)(2010:66) 	Skala likert
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat dimesnsional. (Anoraga)(2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu pekerjaan 2. Kuantitas kerja 3. Efisiensi 4. Inisiatif 5. Pengetahuan 6. Pemanfaatan waktu kerja 7. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 8. kerjasama 	Skala Likert

		(Mangkunegara)(2009:67)	
--	--	-------------------------	--

Sumber : Penulis 2020

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah elemen atau unsur yang akan diamati ataupun diteliti (Sugiyono) (2015:72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Bharat sebanyak 65 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiyono) (2015:72). Dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus. Sampel sensus ditujukan apabila jumlah populasi sedikit dan seluruhnya digunakan sebagai sampel. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Bharat sebanyak 65 orang.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data yang akan diperoleh melalui angket (kuisisioner) dan wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh dari buku teori, jurnal yang berhubungan dengan masalah penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan di penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket (kuisisioner)

Angket (kuisisioner) yaitu daftar pernyataan yang berisi pernyataan-pernyataan yang akan di isi oleh PNS Dinas PUPR

2. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mewawacara langsung PNS Dinas PUPR

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data di uji dengan menggunakan :

a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pernyataan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Rusiadi) (2014:113).

b. Uji Reliabilitas

Butir kuisisioner reliabel atau handal apabila jawaban terhadap kuisisioner adalah konsisten. Untuk menentukan kuisisioner reliabel atau tidak dengan

menggunakan *alpha cronbach*. Dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2014:115).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yan dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak (Rusiadi) (2014:115). Uji asumsi klasik yang sering digunakan adalah :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi norma (Rusiadi) (2014:149). Uji normalitas menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria histogram, yaitu:

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdidtribusi normal
- 3) Jika garis membentuk lonceng miring ke kanan maka data tidak berkontribusi normal

Sedangkan kriteria untuk plot P-P Plot yaitu:

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal
- 2) Jika titik dan sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan untuk melihat nilai *tolerancedan variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value > 0.10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Rusiadi) (2014:150).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Penelitian ini menggunakan metode untuk mendeteksi gejala heterokedasitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variebel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kriterianya antara lain :

- 1) Jika titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik mneyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja (*dependen Variable*)

X1 = Motivasi (*independent Variable*)

X2 = Kedisiplinan (*Independent Variable*)

X3 = Etika kerja (*Independent Variable*)

α = Konstanta

b = Koefisien Regresi

ϵ = error term/ tingkat kesalahan

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dengan variabel secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Rusiadi) (2014:279). Kriteria pengujinya yaitu :

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima (H_0 ditolak)

4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_0 diterima)

Rumus Uji t adalah

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya data

b. Uji F

Uji F untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Rusiadi) (2014:279). Kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- 2) Tolak H_0 (terima H_1) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah :

$$F = \frac{R^2 K}{(1-R^2) - (n-1-K)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

c. Koefisien Determinasi

Menurut Rusiadi (2104:280) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. rumus deteminsasi adalah : $R^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran umum Objek Penelitian

a. Profil Singkat PUPR Pakpak Bharat

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) adalah salah satu bidang pemerintahan daerah Pakpak Bharat yang mempunyai tugas dan tanggung jawab dibawah pemerintahan Bupati. PUPR mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. PUPR dipimpin oleh kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan tanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

b. Tugas dan Fungsi PUPR Pakpak Bharat

Tugas Pokok PUPR Pakpak Bharat

Dinas PUPR mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kegiatan teknis, penyiapan bahan penyusunan rencana kegiatan pembangunan fisik jalan, jembatan dan gedung kebutuhan pemerintah maupun masyarakat Kabupaten Pakpak Bharat terhadap pembangunan serta pemantauan tindak lanjut kegiatan pembangunan kabupaten jalan, jembatan dan gedung milik pemerintah kabupaten.

Fungsi PUPR Pakpak Bharat

1. Perumusan kebijakan teknis pembangunan fisik kabupaten Pakpak Bharat
2. Melaksanakan kegiatan fisik pembangunan
3. Pemantauan tindak lanjut hasil kegiatan fisik

c. Visi dan Misi PUPR Pakpak Bharat

Visi PUPR Pakpak Bharat

Mengacu pada visi Kabupaten Pakpak Bharat yaitu : “ terwujudnya masyarakat Kabupaten Pakpak Bharat yang sejahtera serta kepemimpinan yang adil dan demokratis, dan pemerintah profesional fokus kepada peningkatan perekonomian masyarakat, sumber daya manusia, ilmu pengetahuan dan teknologi serta teknologi dengan menjunjung tinggi nilai budaya pakpak dan agama. Dimana pilar pokok adalah bidang pertanian, bidang pendidikan, dan bidang ekonomi rakyat dengan tidak menyimpangkan bidang-bidang lainnya. Unutuk menunjang keberhasilan renstra tersebut Dinas PUPR Pakpak Bharat menetapkan visinya , yaitu:

“ Terwujudnya pembangunan sarana dan prasarana perumahan dan permukiman, jalan dan jembatan, pengairan didukung ole peralatan yang baik untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat”.

Misi PUPR Pakpak Bharat

Dalam rangka untuk mencapai visi PUPR Pakpak Bharat mengemban misi dengan :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur menuju pemerintahan yang baik
2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas perumahan dan permukiman, Prasarana jalan dan jembatan, sarana air bersih, pengairan, didukung alat berat dan peralatan penanggulangan kebakaran.
3. Meningkatkan pembinaan jasa kontruksi kepada penyedia barang atau jasa
4. Meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat
5. Meningkatkan pendapatan asli daerah
6. Meminimalisir bencana alam

Misi tersebut diatas dapat dijelaskan penegrtiannya sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas aparatur menuju pemerintahan yang bersih, memiliki pengertian perlunya aparatur yang berkualitas, produktif dan profesional di bidangnya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai wujud dari pemerintahan yang bersih dan berwibawa.
2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas perumahan dan permukiman, prasarana jalan dan jembatan, sarana air bersih, pengairan, didukung alat berat dan peratalatan penganggulungan kebakaran dimaksud adalah kegiatan pelaksanaan pembangunan pertambahan jumlah dan penignkatan kondisi fisik dibidang perumahan dan permukiman jalan dan jembatan, air bersih, pengairan serta sarana dan prasarana peralatam dan penanggulungan kebakaran.

3. Meningkatkan pembinaan jasa konstruksi kepada penyedia barang/ jasa berarti membina kerjasama dan kemitraan dengan pihak yang terkait serta mengembangkan peran serta dunia usaha jasa konstruksi dalam kegiatan pembangunan
4. Meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat maksudnya menyediakan sarana infrastruktur yang dibutuhkan masyarakat serta pemanfaatan hasil-hasil pembangunan
5. Meningkatkan pendapatan asli daerah maksudnya pemanfaatan kekayaan daerah untuk meningkatkan pendapatan asli daerah melalui retribusi sewa alat berat
6. Meminimalisir dampak bencana alam maksudnya pemanfaatan peralatan dalam penanganan bencana alam dan pembangunan saran dan prasarana dalam mengantisipasi terjadinya bencana.

d. Program PUPR Pakpak Bharat

1. Bina Marga

Bina Marga mempunyai tugas membantu kepala Dinas dalam melaksanakan dan mengelola administrasi teknik, menyusun perencanaan teknik serta melaksanakan teknik oprasional bidang Bina Marga serta tugas-tugas lainnya. Adapun fungsi bidang Bina Marga yaitu :

- a. Perencanaan oprasional urusan perencanaan dan pengendalian teknis jalan dan jembatan
- b. Pengelolaan urusan perencanaan dan pengendalian teknis jalan dan jembatan

- c. Pengkoordinasian urusan perencanaan dan pengendalian teknis jaringan jalan dan jembatan
- d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan urusan perencanaan dan pengendalian teknis jalan dan jembatan
- e. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan pimpinan dengan tugas dan fungsinya

2. Pertanahan dan Tata Ruang

Bidang Pertanahan dan Tata Ruang mempunyai tugas pokok melaksanakan pembangunan, perbaikan dan rehabilitasi gedung, menyiapkan saran pemenuhan kebutuhan prasarana permukiman serta pemeliharannya. Bidang Pertanahan dan Tata Ruang mempunyai fungsi, yaitu :

- a. Menyelenggarakan perencanaan operasional urusan penataan pemanfaatan dan pengendalian tata ruang kota dan pedesaan serta pengembangan kawasan ekonomi terpadu kota dan pedesaan
- b. Menyelenggarakan pemanfaatan, pengendalian dan pengembangan tata ruang kota dan pedesaan serta pengolahan kawasan ekonomi terpadu kot dan pedesaan
- c. Pengarahan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemanfaatan, pengendalian dan pengembangan tata ruang kota dan pedesaan serta pengelolaan kawasan ekonomi terpadu kota dan pedesaan
- d. Pelaksanaan tugas lainnya dengan tugas dan fungsinya.

3. Pengairan

Bidang Pengairan mempunyai tugas pokok melaksanakan pembangunan dan peningkatan jaringan irigasi, oprasional dan pemeliharaan jaringan irigasi, sungai dan anak sungai, pembinaa, pengawasan, perizinan dan penyuluhan dibidang pengairan. Fungsi bidang pengairan PUPR Pakpak Bharat :

- a. Perumusan rencana kerja bidang pengairan
- b. Penyusunan pedoman teknis pengembangan dan pengelolaan sumber daya air
- c. Pengkajian rekomendasi ijin bidang pengairan
- d. Pengendalian pembangunan, pemeliharaan, rehabilitasi, pengelolaan, peningkatan dan bina manfaat sumber daya air di daerah
- e. Pengendalian pegembangan irigasi dan air baku
- f. Pengekoordinasian pembinaan perhimpunan petani pengelola air dan gabungan petani pengelola air.

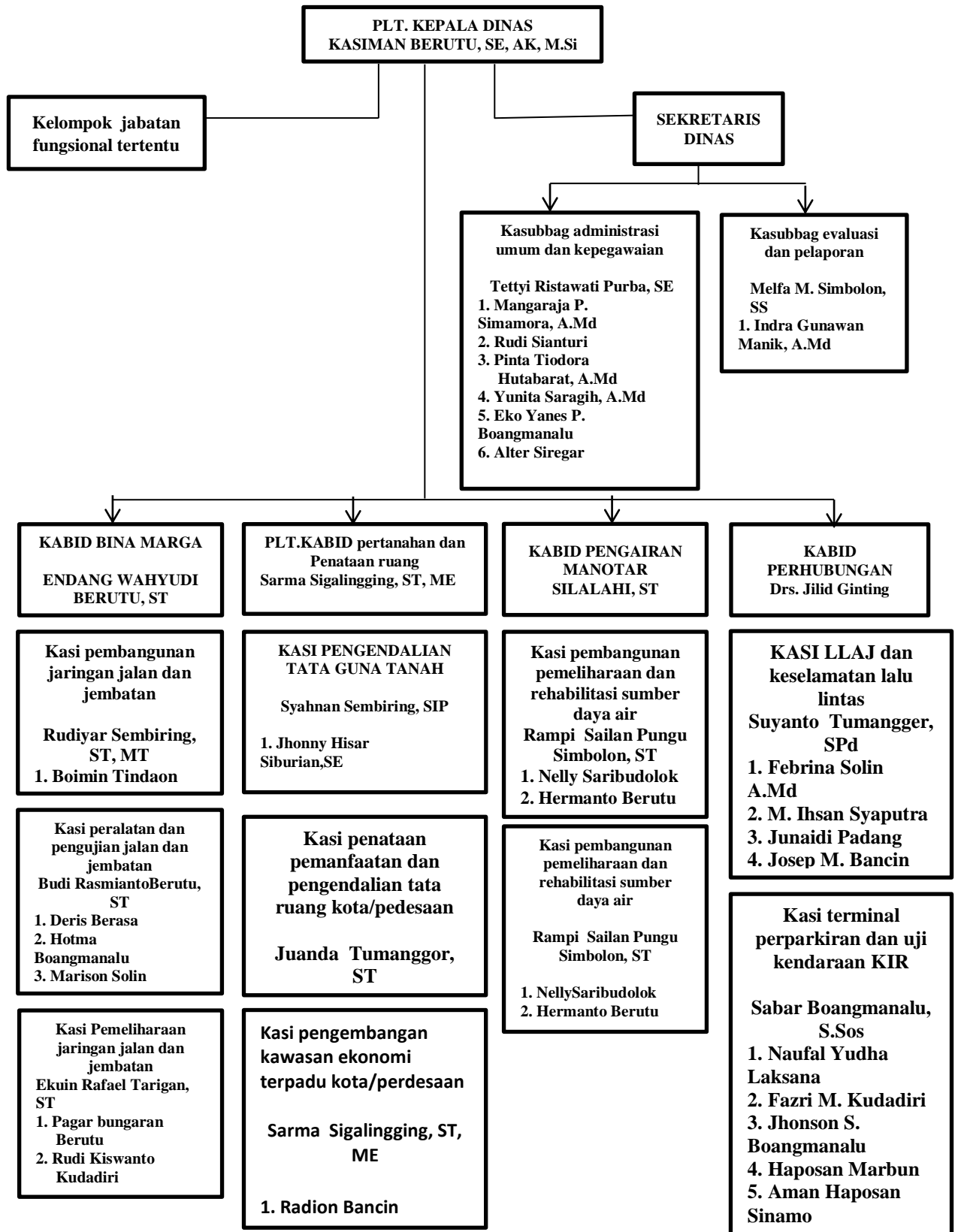
4. Perhubungan

Adapun tugas bidang perhubungan yaitu :

- a. Perumusan kebijakan teknis pada urusan sarana dan prasarana perhubungan. Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ) dan

- keselamatan lalu lintas serta pengelolaan terminal, KIR dan uji kendaraan KIR
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dan pelayanan umum pada urusan saran dan prasarana perhubungan, Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ) dan keselamatan lalu lintas serta pengelolaan terminal, KIR dan uji kendaraan KIR
 - c. Pembinaan, monitoring dan evaluasi sarana dan prasarana perhubungan, Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ) dan keselamatan lalu lintas serta pengelolaan terminal, KIR dan uji kendaraan KIR
 - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

e. Struktur Organisasi PUPR Kabupaten Pakpak Bharat



2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Usia

Usia Responden (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1 – 25	15	24
26 – 35	30	45
36 – 50	16	24
>50	4	6
Total	65	65

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai negeri sipil Dinas PUPR Pakpak Bharat yang menjadi responden berusia 26 – 35 Tahun, yaitu sebanyak 65 orang atau sebesar 45% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	30	46
Wanita	35	54
Total	65	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai negeri sipil Dinas PUPR Pakpak Bharat yang menjadi responden adalah berjenis wanita, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 54% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

Status	Jumlah	Persentase (%)
Diploma	30	30
Strata	35	55
Total	65	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai negeri sipil Dinas PUPR Pakpak Bharat yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 36 orang atau 55% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Masa Kerja

Status	Jumlah	Persentase (%)
<5 Tahun	30	45,4%
6 – 10 Tahun	26	39,3%
>10 Tahun	9	14,7%
Total	65	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai negeri sipil Dinas PUPR Pakpak Bharat yang menjadi responden memiliki masa kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 45,4% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu Motivasi, disiplin kerja dan Erika kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi kerja. Dalam penyebaran angket, masing- masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi responden yang berjumlah 65 karyawan.

Tabel 4.5
Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber :Sugiyono (2015)

Adapun jawaban – jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel – tabel berikut ini :

a. Variabel X_1 (Motivasi)

Variabel komunikasi (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indicator yang terdiri dari kebutuhan fisiologi ($X_{1.1}$) kebutuhan rasa aman ($X_{1.2}$), kebutuhan sosial ($X_{1.3}$), kebutuhan penghargaan ($X_{1.4}$), dan aktualisasi diri ($X_{1.5}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing – masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.6 sampai dengan Tabel 4.10.

Tabel 4.6
Penilaian Responden kebutuhan fisiologi ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan		Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	
	Frekuensi	%	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0	0	0
Tidak setuju	0	0	1	1.5
Ragu – Ragu	2	3.1	3	4.6
Setuju	48	73.8	46	70.8
Sangat setuju	15	23.1	15	23.1
Total	65	100	65	100
Mean	4.20		4.15	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 indikator pesan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan , sebanyak 48 responden (73.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata- rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaji yang diterima pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Barat sesuai dengan beban pekerjaan.
2. Untuk item gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai, sebanyak 46 responden (70.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata- rata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas PUPR memberikan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan nya.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Indikator kebutuhan rasa aman (X_{1,2})

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan		Saya mendapat jaminan kesehatan dan jaminan hari tua	
	frekuensi	%	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0	0	0
tidak setuju	0	0	0	0
Ragu - Ragu	7	10.8	4	6.2
Setuju	39	60.0	46	70.8
Sangat setuju	19	29.2	15	23.1
Total	65	100	65	100
<i>Mean</i>	4.18		4.16	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 indikator kebutuhan rasa aman direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya, sebanyak 39 responden (60.0%) menyatakan setuju dengan nilai rata- rata 4,18. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas PUPR

selalu berusaha untuk menciptakan rasa aman di dalam lingkungan kerja karyawan.

2. Untuk item karyawan mendapat jaminan kesehatan dan jaminan hari tua, sebanyak 46 responden (70,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata- rata 4.16. Jawaban ini menggambarkan bahwa Dinas PUPR memberikan fasilitas kesehatan seperti BPJS kepada pegawai nya.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator krbutuhan social ($X_{1,3}$)

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja		Saya merasa merupakan bagian dari kelompok	
	frekuensi	%	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0	0	0
Tidak setuju	0	0	0	0
ragu-ragu	6	9.2	2	3.1
Setuju	33	50.8	45	69.2
sangat setuju	26	40.0	18	27.7
Total	65	100	65	100
<i>Mean</i>	4.30		4.24	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 indikator kebutuhan sosial direpresentasikan oleh

2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, sebanyak 33 responden (50.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata- rata 4,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja nya.

2. Untuk item karyawan merasa merupakan bagian dari kelompok, sebanyak 45 responden (69.2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa setiap karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari kelompok tersebut.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator kebutuhan penghargaan ($\bar{X}_{1.4}$)

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih		Pemberian insentif yang tidak tepat waktu	
	frekuensi	%	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0	0	0
tidak setuju	1	1.5	0	0
ragu-ragu	2	3.1	3	4.6
Setuju	39	60.0	39	60.0
sangat setuju	23	35.4	23	35.4
Total	65	100	65	100
Mean	4.29		4.30	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 indikator kebutuhan penghargaan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan diberi penghargaan atas prestasi yang baik, sebanyak 39 responden (60.0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan diberikan penghargaan atas prestasi yang ia dapatkan di perusahaan.

2. Untuk item Pemberian insentif dilakukan tepat waktu, sebanyak 39 responden (60.0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa pemberian insentif yang tidak tepat waktu

b. Variabel X₂ (Disiplin)

Variabel Disiplin (X₂) dibentuk oleh 8 (delapan) indikator yang terdiri dari ketepatan waktu (X_{2.1}) mengutamakan presentase kehadiran (X_{2.2}), menaati ketentuan jam kerja (X_{2.3}), mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien (X_{2.4}), keterampilan kerja (X_{2.5}), semangat kerja yang tinggi (X_{2.6}), memiliki sikap yang baik (X_{2.7}) dan kreatif dan inovatif (X_{2.8}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing – masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 sampai dengan Tabel 4.15.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan waktu (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item pertanyaan	
	Saya selalu tepat waktu datang ke kantor	
	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0
tidak setuju	1	1.5
ragu-ragu	7	10.8
Setuju	23	35.4
sangat setuju	34	52.3
Total	65	100
<i>Mean</i>	4.38	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 indikator ketepatan waktu direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai selalu hadir ke kantor tepat waktu, sebanyak 23 responden (35.4%) menyatakan setuju dengan nilai rata- rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu hadir tepat waktu ke kantor.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator presentase kehadiran ($X_{2.2}$)

Jawaban Responden	Item pertanyaan	
	Saya selalu masuk kerja setiap hari kerja	
	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0
tidak setuju	1	1.5
ragu-ragu	7	10.8
Setuju	23	35.4
sangat setuju	34	52.3
Total	65	100
<i>Mean</i>	4.38	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 indikator presentase kehadiran direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai selalu masuk setiap hari kerja, sebanyak 23 responden (35.4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai hanya beberapa pegawai yang selalu masuk setiap hari kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Tabel 4.13
Penilaian Responden Terhadap Indikator menaati ketentuan jam kerja ($X_{2.3}$)

Jawaban Responden	Item pertanyaan	
	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan berlaku	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0
tidak setuju	0	0
ragu-ragu	7	10.8
Setuju	31	47.7

sangat setuju	27	41.5
Total	65	100
<i>Mean</i>	4.30	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 indikator kerelaan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan berlaku. sebanyak 31 responden (47.7%) menyatakan setuju dengan nilai rata- rata 4,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Indikator mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item pertanyaan	
	Saya selalu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	
	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0
tidak setuju	0	0
ragu-ragu	5	7.7
Setuju	35	53.8
sangat setuju	25	38.5
Total	65	100
<i>Mean</i>	4.30	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 indikator keahlian direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai selalu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 35 responden (53.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata- rata 4.30. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan (X_{2.5})

Jawaban Responden	Item pertanyaan	
	Saya berusaha meningkatkan keterampilan kerja dari sebelumnya	
	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0
tidak setuju	1	1.5
ragu-ragu	7	10.8
Setuju	23	35.4
sangat setuju	34	52.3
Total	65	100
<i>Mean</i>	4.38	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 indikator keterampilan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai berusaha meningkatkan keterampilan kerja dari sebelumnya, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata- rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu berusaha meningkatkan keterampilan kerja dari sebelumnya.

Tabel 4.16
Penilaian Responden Terhadap Indikator semangat kerja yang tinggi (X_{2.6})

Jawaban Responden	Item pertanyaan	
	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0
tidak setuju	0	0
ragu-ragu	3	4.6
Setuju	34	52.3
sangat setuju	28	43.1
Total	65	10
<i>Mean</i>	4.38	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 indikator kerelaan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.17
Penilaian Responden Terhadap Indikator memiliki sikap yang baik (X_{2.7})

Jawaban Responden	Item pertanyaan	
	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	
	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0
tidak setuju	0	0
ragu-ragu	10	15.4

Setuju	29	44.6
sangat setuju	26	40.0
Total	65	100
<i>Mean</i>	4.24	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 indikator keahlian direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja, sebanyak 29 responden (44.6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.24. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja di perusahaan.

Tabel 4.18
Penilaian Responden Terhadap Indikator kreatif dan inovatif dalam bekerja ($X_{2.8}$)

Jawaban Responden	Item pertanyaan	
	saya memiliki kreatifitas yang tinggi dalam bekerja	
	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0
tidak setuju	0	0
ragu-ragu	7	10.8
Setuju	31	47.7
sangat setuju	27	41.5
Total	65	100
<i>Mean</i>	4.30	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.18 indikator keterampilan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai memiliki kreatifitas yang tinggi dalam bekerja, sebanyak 31 responden (47.7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki kreatifitas yang tinggi dalam bekerja di Dinas PUPR Pakpak Bharat.

c. Variabel X_3 (Etika Kerja)

Variabel Etika kerja (X_3) dibentuk oleh 4 (lima) indikator yang terdiri dari kerja keras ($X_{3,1}$) gaya bicara ($X_{3,2}$), nilai kerja ($X_{3,3}$), dan kreatifitas kerja ($X_{3,4}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing – masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.19 sampai dengan Tabel 4.23.

Tabel 4.19
Penilaian Responden indikator kerja keras ($X_{3,1}$)

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja		Saya dapat memberikan hasil yang optimal dalam bekerja	
	Frekuensi	%	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0	0	0
Tidak setuju	0	0	0	0
Ragu - Ragu	3	4.6	10	15.4
Setuju	34	52.3	29	44.6
Sangat setuju	28	43.1	26	43.1
Total	65	100	65	100
Mean	4.38		4.24	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.19 indikator pesan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai bersungguh-sungguh dalam bekerja, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,83. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Barat bekerja dengan sungguh-sungguh.

2. Untuk item pegawai dapat memberikan hasil yang optimal dalam bekerja, sebanyak 29 responden (44,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa masih ada pegawai yang belum memberikan hasil yang optimal dalam bekerja.

Tabel 4.20
Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{3,2})

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Saya selalu bersifat ramah dan sopan dalam melaksanakan pekerjaan		Saya tidak pernah bersikap arogan terhadap rekan kerja	
	Frekuensi	%	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0	0	0
tidak setuju	0	0	1	1.5
Ragu – Ragu	8	12.3	7	10.8
Setuju	27	41.5	23	35.4
Sangat setuju	30	46.2	34	52.3
Total	65	100	65	100
<i>Mean</i>	4.33		4.38	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.20 indikator kebutuhan rasa aman direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai selalu bersifat ramah dan sopan dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 30 responden (46.2%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu bersikap ramah dan sopan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Untuk item pegawai tidak pernah bersikap arogan terhadap rekan kerja, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4.38. Jawaban ini menggambarkan pegawai tidak pernah bersikap arogan terhadap rekan kerja.

Tabel 4.21
Penilaian Responden Terhadap Indikator nilai kerja (X_{3,3})

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Keramahtamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja		Saya dalam bekerja dapat menghargai antar pegawai	
	frekuensi	%	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0	0	0
Tidak setuju	0	0	0	0
ragu-ragu	3	4.6	8	12.3
Setuju	34	52.3	20	41.5
sangat setuju	28	43.1	37	46.2
Total	65	100	65	100
Mean	4.38		4.33	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.21 indikator kebutuhan sosial direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Keramahtamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menganggap bahwa keramahtamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja.
2. Untuk item karyawan dalam bekerja dapat menghargai antar pegawai sebanyak 37 responden (46.2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai saling menghargai dalam bekerja.

Tabel 4.22
Penilaian Responden Terhadap Indikator kreatifitas kerja (X_{3,4})

Jawaban Responden	Item pertanyaan			
	Setiap pegawai memiliki ide tersendiri dalam melaksanakan tugas masing-masing		saya dapat bekerja dengan kreatifitas yang tinggi	
	frekuensi	%	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0	0	0

tidak setuju	0	0	0	0
ragu-ragu	3	4.6	10	15.4
Setuju	34	52.3	29	44.6
sangat setuju	28	43.1	26	40.0
Total	65	100	65	100
<i>Mean</i>	4.38		4.24	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.22 indikator kebutuhan penghargaan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Setiap pegawai memiliki ide tersendiri dalam melaksanakan tugas masing-masing, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa setiap pegawai memiliki ide tersendiri dalam melaksanakan tugas nya.
2. Untuk item pegawai dapat bekerja dengan kreatifitas yang tinggi, sebanyak 28 responden (42,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,22. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dapat bekerja dengan kreatifitas yang tinggi di dinas PUPR kabupaten pakpak Barat.

c. Variabel Y (prestasi kerja)

Variabel Budaya organisasi (Y) dibentuk oleh 8 (delapan) indicator yang terdiri dari mutu pekerjaan (Y1), inisiatif (Y2), Kehadiran (Y3), sikap (Y4), kerja sama (Y5), pengetahuan (Y6), Tanggung jawab pekerjaan (Y7) dan pemanfaatan waktu kerja (Y8). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing – masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.23 sampai dengan Tabel 4.27.

Tabel 4.23
Penilaian Responden Terhadap Indikator mutu pekerjaan (Y1)

Jawaban Responden	Item pertanyaan	
	Saya memiliki hasil kerja yang sesuai dengan harapan pimpinan	
	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0
tidak setuju	0	0
ragu-ragu	7	10.8
Setuju	31	47.7
sangat setuju	27	41.5
Total	65	100
<i>Mean</i>	4,15	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.23 indikator ketepatan waktu direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai memiliki hasil kerja yang sesuai dengan harapan pimpinan, sebanyak 34 responden (51,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata- rata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa

Tabel 4.24
Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif(Y2)

Jawaban Responden	Item pertanyaan	
	Saya memiliki inisistif yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yag diberikan	
	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0
tidak setuju	0	0

ragu-ragu	10	15.4
Setuju	29	44.6
sangat setuju	26	40.0
Total	65	100
<i>Mean</i>	4.30	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.24 indikator presentase kehadiran direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai memiliki inisistif yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yag diberikan, sebanyak 29 responden (44.6%) menyatakan setuju dengan nilai rata- rata 4,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.25
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kehadiran (Y3)

Jawaban Responden	Item pertanyaan	
	Saya datang kantor tepat waktu	
	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0
tidak setuju	1	1.5
ragu-ragu	7	10.8
Setuju	23	35.4
sangat setuju	34	52.3
Total	65	100
<i>Mean</i>	4.24	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.25 indikator kerelaan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai datang kantor tepat waktu. sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan setuju dengan nilai rata- rata 4,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu datang tepat waktu ke kantor.

Tabel 4.26
Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap (Y4)

Jawaban Responden	Item pertanyaan	
	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam melaksanakan pekerjaan	
	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0
tidak setuju	0	0
ragu-ragu	3	4.6
Setuju	34	52.3
sangat setuju	28	43.1
Total	65	100
<i>Mean</i>	4.38	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.26 indikator keahlian direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mampu mengambil keputusan yang tepat dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan setuju dengan nilai rata- rata 4.38. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mampu mengambil keputusan yang tepat dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.27
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (Y5)

Jawaban Responden	Item pertanyaan	
	Bekerja sama dengan rekan lain memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan	
	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0
tidak setuju	0	0
ragu-ragu	10	15.4
Setuju	29	44.6
sangat setuju	26	40.0
Total	65	100
<i>Mean</i>	4.24	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.27 indikator keterampilan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Bekerja sama dengan rekan lain memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 29 responden (44.6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai berpendapat bahwa bekerja sama dengan rekan lain dapat mempermudah pekerjaan.

Tabel 4.28
Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan (Y6)

Jawaban Responden	Item pertanyaan	
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan pengetahuan yang baik yang saya miliki	
	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0
tidak setuju	0	0

ragu-ragu	7	10.8
Setuju	31	47.7
sangat setuju	27	41.5
Total	65	100
<i>Mean</i>	4.30	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.28 indikator kerelaan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan pengetahuan yang baik yang dimiliki, sebanyak 31 responden (47.7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan pengetahuan yang baik yang dimiliki.

Tabel 4.29
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung jawab kerja(Y7)

Jawaban Responden	Item pertanyaan	
	Saya memiliki tanggung jawab yang besar pada setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan	
	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0
tidak setuju	1	1.5
ragu-ragu	7	10.8
Setuju	23	35.4
sangat setuju	34	52.3
Total	65	100
<i>Mean</i>	4.38	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.29 indikator keahlian direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai memiliki tanggung jawab yang besar pada setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4.38. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.30
Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan waktu kerja (Y8)

Jawaban Responden	Item pertanyaan	
	Saya bekerja sesuai dengan SOP kantor	
	frekuensi	%
Sangat tidak setuju	0	0
tidak setuju	1	1.5
ragu-ragu	7	10.8
Setuju	23	35.4
sangat setuju	34	52.3
Total	65	100
<i>Mean</i>	4.30	

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.30 indikator keterampilan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai bekerja sesuai dengan SOP kantor, sebanyak 34 responden (52.3%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku.

4. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan “*valid*”
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan “tidak *valid*”

Nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df = n - 3$ dan tingkat signifikan sebesar 0,05

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.21.

Tabel 4.21 Uji Validitas

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X1)				
1	Motivasi 1.1	0,723	0,205	<i>Valid</i>
	Motivasi 1.2	0,801	0,205	<i>Valid</i>
	Motivasi 1.3	0,542	0,205	<i>Valid</i>
	Motivasi 1.4	0,474	0,205	<i>Valid</i>
	Motivasi 1.5	0,495	0,205	<i>Valid</i>
	Motivasi 1.6	0,689	0,205	<i>Valid</i>
	Motivasi 1.7	0,714	0,205	<i>Valid</i>
	Motivasi 1.8	0,554	0,205	<i>Valid</i>

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kedisiplinan (X2)				
2	Disiplin 2.1	0,865	0,205	<i>Valid</i>
	Disiplin 2.2	0,865	0,205	<i>Valid</i>
	Disiplin 2.3	0,681	0,205	<i>Valid</i>
	Disiplin 2.4	0,380	0,205	<i>Valid</i>
	Disiplin 2.5	0,865	0,205	<i>Valid</i>
	Disiplin 2.6	0,745	0,205	<i>Valid</i>
	Disiplin 2.7	0,645	0,205	<i>Valid</i>
	Disiplin 2.8	0,681	0,205	<i>Valid</i>

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Etika Kerja (X3)				
3	Etika Kerja 3.1	0,870	0,205	<i>Valid</i>
	Etika Kerja 3.2	0,805	0,205	<i>Valid</i>
	Etika Kerja 3.3	0,661	0,205	<i>Valid</i>
	Etika Kerja 3.4	0,655	0,205	<i>Valid</i>
	Etika Kerja 3.5	0,870	0,205	<i>Valid</i>
	Etika Kerja 3.6	0,661	0,205	<i>Valid</i>
	Etika Kerja 3.7	0,870	0,205	<i>Valid</i>
	Etika Kerja 3.8	0,805	0,205	<i>Valid</i>

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Prestasi kerja (Y)				
4	Prestasi kerja 1	0,696	0,205	<i>Valid</i>
	Prestasi kerja 2	0,740	0,205	<i>Valid</i>
	Prestasi kerja 3	0,829	0,205	<i>Valid</i>
	Prestasi kerja 4	0,761	0,205	<i>Valid</i>
	Prestasi kerja 5	0,740	0,205	<i>Valid</i>
	Prestasi kerja 6	0,696	0,205	<i>Valid</i>
	Prestasi kerja 7	0,829	0,205	<i>Valid</i>
	Prestasi kerja 8	0,829	0,205	<i>Valid</i>

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian pengujian dapat dilakukan pada tahap pengujian reliabilitas.

b. Pengujian Reabilitas

Uji keandalan dilakukan untuk tingkat konsistensi dari variabel atau instrumen penelitian pada objek penelitian yang sama secara berulang, apabila hasil analisis nilai Cronbach's Alpha $> 0,600$, maka dinyatakan data empirik yang diuji handal atau reliabel. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 4.22.

Tabel 4.22
Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
1	Motivasi	0,769	Reliabel
2	Disiplin kerja	0,851	Reliabel
3	Etika kerja	0,898	Reliabel
4	Prestasi kerja	0,899	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah reliabel karena Cronbach's Alpha $> 0,600$.

5.Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji Normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal. Jika data normal, maka digunakan statistik parametrik. Adapun pedoman pengambilan keputusan rentang data distribusi normal dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, yang dapat dilihat dari:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data normal

1. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Adapun hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.23.

Tabel 4.23 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.66084073
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.055
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

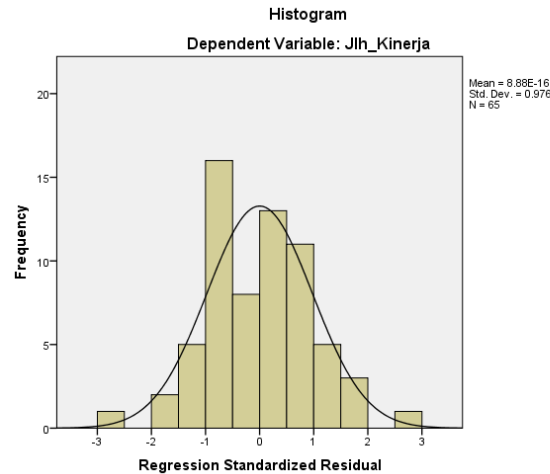
Pada gambar tersebut terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah $0,070 > 0,05$, dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan melalui dua pendekatan grafik yaitu, analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

2. Grafik Histogram

Berikut ini dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari grafik histogram yang berbentuk lonceng dan grafik tersebut

tidak miring kesamping kiri maupun kanan seperti yang terlihat pada gambar

4.3.

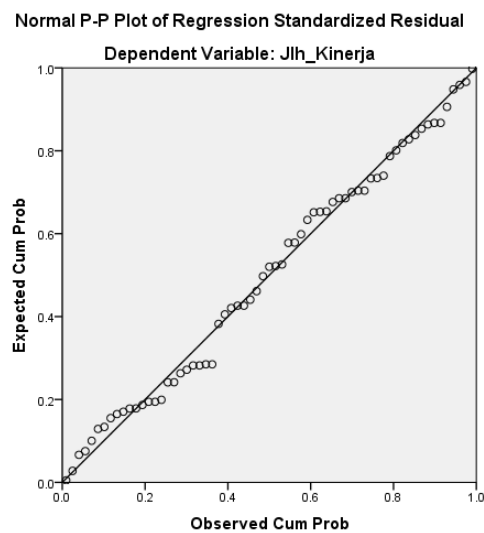


Gambar 4.3 Grafik Histogram

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

3. Grafik Normal P-Plot

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik normal probabilitas plot. Dasar pengambilan keputusan adalah data yang menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal seperti terlihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4 Grafik Normal P-Plot
Sumber: Data olahan SPSS, 2020

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat besarnya Tolerance Value dan Variance Inflation Faktor (VIF). Kriteria yang dipakai adalah nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa multikolinieritas tidak terjadi. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.24.

Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.478	1.361		1.351	.727		
	Jlh_Motivasi	.996	.031	.863	13.091	.000	.956	1.046

	Jlh_Disipli	.910	.044	.818	10.90	.00	.258	3.87
	n				4	3		2
	Jlh_Etika	.196	.041	.186	4.719	.00	.254	3.94
						5		2
a. Dependent Variable: Jlh_Prestasi kerja								

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

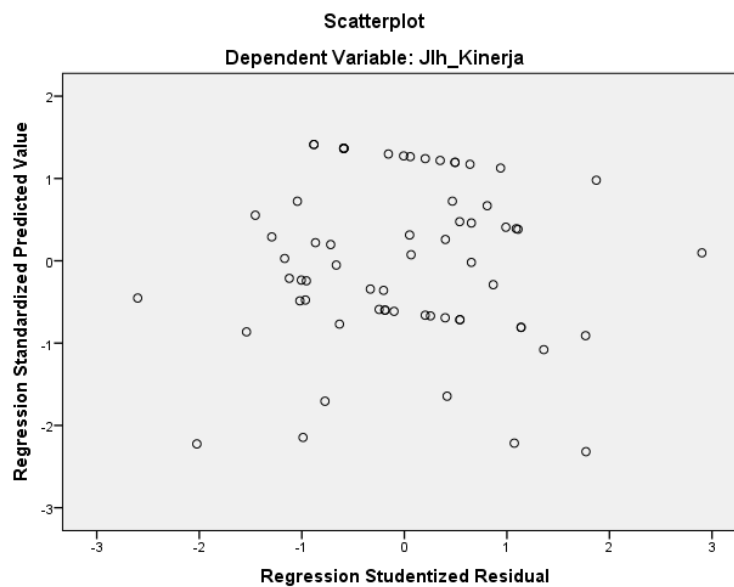
Hasil menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan sebagai berikut:

1. Pendekatan Grafik (*Scatter Plot*)

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik Scatter Plot dapat dilihat pada gambar 4.5.



Gambar 4.5 Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *Scatter Plot*
Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Dari Grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi prestasi kerja karyawan melalui variabel Motivasi, Disiplin dan Etika kerja.

2. Uji Glejser

Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* dapat dilihat pada tabel 4.25.

Tabel 4.25
Hasil uji *Glejser*

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.991	.767		2.597	.012
	Jlh_Motivasi	-.016	.018	-.112	-.889	.378
	Jlh_Disiplin	-.024	.025	-.240	-.991	.325
	Jlh_Etika	-.002	.023	-.026	-.107	.915
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai probabilitas setiap variabel bebas memiliki sig > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pengaruh Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Etika kerja (X3) terhadap variabel Prestasi kerja (Y) pada pegawai negeri sipil Dinas PUPR Pakpak barat. Adapun hasil koefisien regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.26.

Tabel 4.26 Koefisien Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.478	1.361		1.351	.727
	Jlh_Motivasi	.996	.031	.863	13.091	.000
	Jlh_Disiplin	.910	.044	.818	10.904	.003
	Jlh_Etika	.196	.041	.186	4.719	.005

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,478 + 0,863X_1 + 0,818X_2 + 0,186X_3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

Dari pernyataan di atas, diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang positif terhadap Prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak barat. Peningkatan terhadap masing-masing variabel akan diikuti dengan peningkatan Prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut juga dapat diketahui variabel yang paling dominan mempengaruhi Budaya organisasi adalah Motivasi (X1) dengan nilai koefisien regresi 0,863, kemudian diikuti oleh variabel Disiplin (X2) dengan nilai koefisien regresi 0,818 kemudian diikuti oleh variabel Etika kerja (X3) dengan nilai koefisien regresi 0,186.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama variabel bebas yaitu Motivasi (X₁), Disiplin (X₂) dan Etika kerja (X₃) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Prestasi kerja (Y).

a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima sehingga H₀ ditolak.

b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H₀ diterima sedangkan H_a ditolak.

Uji F juga dapat dilihat berdasarkan tingkat signifikansi. Apabila nilai probabilitas yang dihitung $< 0,05$ (Sig $< 0,05$), maka H_a diterima sehingga H₀ ditolak dan sebaliknya. Untuk menentukan F_{tabel} , maka diperlukan adanya

derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Keterangan:

df1 = df pembilang

df2 = df penyebut

k = jumlah variabel bebas dan terikat

n = jumlah sampel penelitian

pada penelitian ini diketahui bahwa jumlah sampel (n) = 65 responden dan keseluruhan variabel (k) berjumlah 4 variabel, sehingga diperoleh:

$$df1 = 4$$

$$df2 = 65 - 4 = 61$$

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS ditunjukkan pada tabel 4.27.

Tabel 4.27 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1130.912	3	376.971	822.742	.000 ^b
	Residual	27.949	61	.458		
	Total	1158.862	64			
a. Dependent Variable: Jlh_Prestasi kerja						
b. Predictors: (Constant), Jlh_Etika, Jlh_Motivasi, Jlh_Disiplin						

Sumber: *Data olahan SPSS, 2020*

Hasil uji signifikansi simultan pada tabel diatas menunjukkan nilai

F_{hitung} sebesar 822,742 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 sedangkan

F_{tabel} sebesar 3,15 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat dilihat bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($822,742 > 3,15$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (pengaruh Motivasi, Disiplin dan Etika kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Prestasi kerja. Dengan demikian, pengaruh motivasi, Disiplin dan etika kerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Barat.

Namun apabila salah satu variabel menurun, maka akan menyebabkan turunnya prestasi kerja, hal ini dikarenakan ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil uji F diatas, dapat disimpulkan bahwa:

Hipotesis 3: H_a diterima yaitu motivasi, disiplin dan etika kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Barat.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dipakai untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual serta mengetahui variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam menentukan diterima dan ditolaknya hipotesis, maka nilai probabilitas yang dihitung $< 0,05$ ($\text{sig} < \alpha 0,05$). Langkah selanjutnya adalah mengetahui nilai t_{tabel} dengan menggunakan *degree of freedom* (df) adalah:

$$\begin{aligned}
 \text{Degree of freedom (df)} &= n - k \\
 &= 65 - 4 \\
 &= 61
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden penelitian

k = Jumlah variabel penelitian

Hasil uji signifikan parsial (Uji t) dapat dilihat pada tabel 4.28.

Tabel 4.28
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.478	1.361		1.351	.727
	Jlh_Motivasi	.996	.031	.863	13.091	.000
	Jlh_Disiplin	.910	.044	.818	10.904	.003
	Jlh_Etika	.196	.041	.186	4.719	.005

Sumber : data diolah spss 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai thitung untuk variabel pengaruh Motivasi sebesar 13,091 dengan signifikansi sebesar 0,00. Sedangkan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,670. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} (13,091) > t_{\text{tabel}} (1,670)$ dan nilai probabilitas $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima sehingga H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak

Barat. Artinya, peningkatan variabel pengaruh insentif dapat meningkatkan prestasi kerja secara signifikan.

- b. Nilai t_{hitung} untuk variabel pengaruh disiplin sebesar 10,904 dengan signifikansi sebesar 0,003. Sedangkan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,670. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (10,904) > t_{tabel} (1,670)$ dan nilai probabilitas $0,003 < 0,05$, maka H_a diterima sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Barat.
- c. Nilai t_{hitung} untuk variabel pengaruh Etika kerja sebesar 4,719 dengan signifikansi sebesar 0,005. Sedangkan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,670. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (4,719) > t_{tabel} (1,670)$ dan nilai probabilitas $0,005 < 0,05$, maka H_a diterima sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Etika kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Barat.

Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1) Hipotesis 1: H_a diterima yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Barat.

2) Hipotesis 2: H_a diterima yaitu disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Barat.

3) Hipotesis 3: H_a diterima yaitu etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Barat.

8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar, maka menunjukkan semakin baik atau kuat kemampuan X dalam menerangkan Y dan begitu sebaliknya. Berikut adalah tabel koefisien determinasi pada penelitian ini.

Tabel 4.29
Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.976	.975	.67690
a. Predictors: (Constant), Jlh_Etika, Jlh_Motivasi, Jlh_Disiplin				
b. Dependent Variable: Jlh_prestasi kerja				

Sumber: Data olahan SPSS, 2020

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,976. Hal ini berarti 97,6 % prestasi kerja dipengaruhi oleh pengaruh motivasi, disiplin dan etika kerja, Sedangkan sisanya yaitu 2,4% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pembahasan

1. pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Bharat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini

dilihat dari regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t hitung sebesar 13,091 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan diterima, karena motivasi bertujuan untuk mengarahkan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dapat mencapai visi misi dari perusahaan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi yang dilakukan Dinas PUPR Kab. Pakpak Bharat, akan meningkatnya prestasi kerja secara bersamaan sebesar 0,996 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Dinas PUPR Kab. Pakpak Bharat telah terlaksana dan sekaligus telah selesai menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin pertama.

2. pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dilihat dari regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif nilai t hitung sebesar 10,904 dengan sig. 0,003. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diterima, karena bertujuan untuk melihat ketepatan waktu dalam masuk kerja dan semangat kerja di dalam perusahaan. Arah yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan kedisiplinan yang dilakukan oleh Dinas PUPR Kab. Pakpak Bharat akan

menyebabkan meningkatnya prestasi kerja secara bersamaan sebesar 0,910 satuan. Dengan kata lain ketika kedisiplinan terdiri dari sikap, norma dan tanggung jawab akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja di Dinas PUPR Kab. Pakpak Bharat telah terlaksana dan sekaligus telah menjawab identifikasi masalah pada poin 2.

3. Pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja di Dinas PUPR Kab Pakpak Bharat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari regresi linier berganda melalui uji t sebesar 4,719 dengan sig. 0,005 berdasarkan hasil tersebut bahwa dapat diterima karena bertujuan untuk mendorong timbulnya perbuatan, penggerak dalam bekerja, melihat nilai kerja dan sikap dalam bekerja. Arah positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan etika kerja akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja yang dilakukan pegawai negeri sipil Dinas PUPR Kab. Pakpak Bharat secara bersamaan sebesar 0,196 satuan. Dengan kata lain etika kerja yang terdiri dari kerja keras, gaya bicara, nilai kerja dan kreatifitas kerja akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan telah terlaksana dan sekaligus telah menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin 3.

4. pengaruh motivasi, kedisiplinan dan etika kerja terhadap prestasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kedisiplinan dan etika kerja di Dinas PUPR Kab. Pakpak Bharat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dilihat dari uji F yang bertnda positif dengan nilai F hitung sebesar 822,742 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi, kedisiplinan dan etika kerja menyebabkan meningkatnya prestasi kerja secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi, kedisiplinan dan etika kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di Dinas PUPR Kab. Pakpak Bharat dan telah menyelesaikan dan menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin 4

Hasil determinasi (R^2) dari angka *adjusted R squer* 0,976 yang dapat disebut kofisien determinasi yang dalam hal ini berarti 97,6 % prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, kedisiplinan dan etika kerja. Sedangkan sisa $100\% - 97,6\% = 2,4\%$ dijelaskan oleh faktor lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial pengaruh Motivasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Barat, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,091 > 1,670$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dan pengaruh Motivasi juga secara parsial mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai negeri sipil dinas PUPR Kabupaten Pakpak Barat.
2. Secara parsial pengaruh Disiplin memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Barat, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,904 > 1,670$ dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$ dan pengaruh Disiplin juga secara parsial mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai negeri sipil dinas PUPR Kabupaten Pakpak Barat.
3. Secara parsial pengaruh Etika memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kabupaten Pakpak Barat, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,719 > 1,670$ dengan taraf signifikansi $0,005 < 0,05$ dan pengaruh Etika juga secara parsial mampu

memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai negeri sipil dinas PUPR Kabupaten Pakpak Bharat.

4. Secara simultan pengaruh Motivasi, disiplin dan etika memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi pegawai negeri sipil Dinas PUPR Pakpak Bharat. Dari hasil analisis data, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($822,742 > 3,15$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan di atas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan sistem gaji dan pemberian insentif yang sudah diterapkan di perusahaan, karena sebagian besar pegawai merasa puas terhadap gaji yang didapat, dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan pegawainya.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan penghargaan terhadap pegawai-pegawai yang berprestasi dengan cara memberikan insentif berupa perjalanan/liburan atau pun apresiasi berupa uang atau barang.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan pegawai yang bisa bekerja sama antar tim dalam melaksanakan pekerjaan dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan pegawai yang belum mempunyai dorongan yang kuat dalam meningkatkan prestasi kerja
4. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan pegawai yang selalu datang tepat waktu ke kantor dan selanjutnya disarankan juga kepada

perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang belum bisa membantu satu sama lain tanpa adanya timbal balik, dengan solusi diadakannya pelatihan organisasi yang benar pada perusahaan sehingga pegawai rela membantu antar sesama karyawan tanpa rasa pamrih.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Atmaja, L. S. (2013). *Teori dan Praktek Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Astuty, W., Zufriзал, Z., Pasaribu, F., & Rahayu, S. (2021). The effects of customer relationship management, human resource competence and internal control systems on the effectiveness of supply chain management in the Indonesian public sector. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 595-602.
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Brealey, R. A, S. C. Myers, dan A. J. Marcus. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Perusahaan. Jilid 1. Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga
- Brigham, E. F., J. F. Houston. (2015). *Manajemen Keuangan*. Jakarta; Erlangga.
- Bermuli, J. E., Sulistijorini, S., & Rahayu, S. (2019). Population Structure of *Hoyas* Spp.(Apocynaceae: Asclepiadoideae) at Bodogol Nature-conservation Education Center, Indonesia. *Biotropia*, 26(2), 272120.
- Ferine, K. F., Indrawan, M. I., Anwar, Y., Hsb, H. A., & Yanti, S. I. The determinant of Work Performance and Performance of Employees Civil Servants In Medan.
- Ferine, K. F., Indrawan, M. I., Anwar, Y., Hsb, H. A., & Yanti, S. I. The determinant of Work Performance and Performance of Employees Civil Servants In Medan.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Halim, A. (2017). *Manajemen Keuangan Bisnis: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Harahap, S. S. (2018). *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Horne, V., & Wachowicz. (2015). *Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan*. Jakarta; Salemba Empat.
- Husnan, S. (2018). *Manajemen Keuangan: Teori dan Penerapan Keputusan Jangka Panjang*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta

- Irawan, & Silangit, Z.A.T. (2018). *Financial Statment Analysis*. Medan; Smartprint Publisher.
- Irawan., & Tuah, M. D. (2017) *Research Methodology Aplikasi dan Teknik Mengolah Data*. Medan; Smartprint Publisher.
- Kasmir. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta; Prenadamedia Group.
- Lubis, A. F., & Putra, A. S. (2012). *Manajemen Keuangan sebagai Alat untuk Pengambilan Keputusan*. Medan: USU Press
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mardiyanto, H. (2013). *Intisari Manajemen Keuangan: Teori, Soal dan Jawaban*. Jakarta: Grasindo
- Munawir, S. (2013). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Myers, S. C. (2013). *Fundamentals of Corporate Finance. 5th Edition*. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Pangestuti, A. T. (2016). *Manajemen Portofolio*. Jakarta; Gramedia Pustaka Utama.
- Riyanto, B. (2013). *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan. Edisi keempat*. Yogyakarta: BPFE.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2017). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sartono, R. A. (2013). *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi, Edisi Keempat, Cetakan Keenam*. Yogyakarta; BPEE.
- Sawir, A. (2015), *Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan. Perusahaan*. Jakarta; Gramedia Pustaka Utama.
- Sitanggang, A. (2012). *Manajemen Keuangan Perusahaan Dilengkapi Soal Dan Penyelesaiannya*. Jakarta; Penerbit Mitra Wacana.
- Sudana, I. M. (2013). *Manajemen Keuangan Perusahaan Teori dan Praktik*. Jakarta; Erlangga.
- Sugiarto, A. (2011). *Manajemen Portofolio*. Yogyakarta: Gava Media
- Sugiono, A., & Untung, E. (2014). *Panduan Praktis Dasar Analisa Laporan Keuangan*. Jakarta; Grasindo.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Syahyunan. (2015). *Manajemen Keuangan*. Medan; USU Press.

Warsono. (2013). *Manajemen Keuangan Perusahaan. Cetakan III Edisi V*. Malang: Bayumedia Publishing.

JURNAL

Bulan, T. P. L. (2015). Pengaruh Modal Kerja terhadap Tingkat Profitabilitas pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.4, No.1, Mei 2015*

Erari, A. (2014). Analisis Pengaruh Current Ratio, Debt To Equity Ratio, Dan Return On Asset Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Pertambangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis, 5(2), 174-191*.

Felany, I. A., & Worokinasih, S. (2018). Pengaruh Perputaran Modal Kerja, Leverage Dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas (Studi pada Perusahaan Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2012-2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 58 No.2 Mei 2018 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*

Ginting, W. A.. (2018). Analisis Pengaruh Current Ratio, Working Capital Turnover, Dan Total Asset Turnover Terhadap Return On Asset. *Valid Jurnal Ilmiah Vol. 15 No. 2, Juli 2018: 163-172*.

Kusumo, C. Y., & Darmawan, A. (2018). Pengaruh Perputaran Modal Kerja, Ukuran Perusahaan, Dan Diversifikasi Terhadap Profitabilitas (Studi pada Perusahaan food and beverage yang terdaftar di BEI periode 2013 – 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 57 No. 1 April 2018 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*

Rifai, M., Arifati, R., & Magdalena, M. (2013). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Struktur Modal Dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Profitabilitas Studi Pada Perusahaan Manufaktur di BEI Tahun 2010-2012. *Jurnal Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang*

SKRIPSI

Wirawan, L. A. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Solvabilitas, Likuiditas Dan Perputaran Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Industri Dasar Dan Kimia Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2015. *Program Studi S1 Akuntansi Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan 2017*.

INTERNET

www.idx.co.id – diakses 23- 26 Mei 2021