

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

Vol. 4 No. 2 April 2014

Analisis Kualitas Pertumbuhan Ekonomi Di Tinjau dari Pendekatan Middle Income Trap Provinsi Lampung

Iskandar A A

Analisis Portopolio Produk Pada PT. Asuransi Umum Bumiputeramuda 1967 Cabang Lampung Menggunakan Matrik *Boston Consulting Group* (BCG)

M. Yusuf S. Barusman
Soni Gunardi

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan

Habiburrahman
Gede Agus Suwantara

Analisis Strategi Bauran Pemasaran Terhadap Kepuasan Konsumen Di Bubur Gabe Bandar Lampung

Andala Putra Barusman
Yoshoa

Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Penjualan Motor Merk Mio J CW FI Pada PT. Bahana Pagar Alam Di Bandar Lampung

H. Achmad Subing
Ferdian Dwi Saputra

Pengaruh Segmentasi Terhadap Preferensi Konsumen di Koperasi BMT Insan Amanah Natar Lampung Selatan

Defrizal
Gunawan Suryaatmaja

JURMABIS

Vol. 4

No. 2

Hlm. 126-243

Bandar Lampung
April 2014

ISSN
2087-0701



PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG (UBL)

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

Vol. 4 No. 2 April 2014

Pembina

Dr. Ir. Hi. M.Yusuf Sulfarano Barusman, M.B.A.
Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.Ec.

Penanggung Jawab

Dr. Fauzi Mihdar, M.Psi.

Ketua Penyunting

Sapmaya Wulan, S.E., M.S.

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.S. (Fakultas Ekonomi UNILA)
Dr. Herry Harjanto Hadi, S.E., M.Si. (Fakultas Ekonomi UBL)
Dr. Anna Wulandari, S.E., M.M. (STIE IPWIJA)
Dr. Hanes Riady, M.M., M.B.A. (IBII Jakarta)
Dr. Nur'aeni, M.M. (Fakultas Ekonomi USBRJ)

Penyunting Pelaksana

Ardansyah, S.E., M.M.

Tata Usaha

Olivia Tjioener, S.E., M.M

Penerbit

Universitas Bandar Lampung
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen

Jurnal Manajemen dan Bisnis terbit 2 kali setahun pada bulan Oktober dan April
Artikel jurnal merupakan artikel hasil penelitian (empiris) dan artikel konseptual yang mencakup kajian bidang Manajemen dan Bisnis.

Alamat Redaksi

Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung
Kampus A Jln. Z. A. Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu Bandar Lampung 35142
Telp: 0721-701979 Fax: 0721-701467 Hp: 0811798834 Email: sapmaya.wulan@ubl.ac.id

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

Vol. 4 No. 2 April 2014

DAFTAR ISI

Analisis Kualitas Pertumbuhan Ekonomi Di Tinjau dari Pendekatan Middle Income Trap Provinsi Lampung Iskandar AA	126-140
Analisis Portopolio Produk Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Lampung Menggunakan Matrik <i>Boston Consulting Group</i> (BCG) M. Yusuf S. Barusman Soni Gunardi	141- 161
Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) Di Kabupaten Way Kanan Habiburrahman Gede Agus Suwantara	162- 178
Analisis Strategi Bauran Pemasaran Terhadap Kepuasan Konsumen Di Bubur Gabe Bandar Lampung Andala Rama Putra Barusman Yoshoa	179 -196
Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Penjualan Motor Merk Mio J Cw FI Pada PT. Bahana Pagar Alam Di Bandar Lampung H. Achmad Subing Ferdian Dwi Saputra	197- 220
Pengaruh Segmentasi Terhadap Preferensi Konsumen Di Koperasi BMT Insan Amanah Natar Lampung Selatan Defrizal Gunawan Suryaatmaja	221-243

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET (DP2KA)
DI KABUPATEN WAY KANAN**

**INFLUENCE OF MOTIVATION AND LABOR DISCIPLINE ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES WORKING ON REVENUE
DEPARTMENT OF FINANCE AND ASSET MANAGEMENT (DP2KA)
IN WAY KANAN DISTRICT**

Habiburrahman

**Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung
Jl. ZA. Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu Bandar Lampung 35142.
Fax. 0721-701463 Hp.0821-8202-2192 email: Habiburrahman@ubl.ac.id.**

Gede Agus Suwantara

Alumni Universitas Bandar Lampung

ABSTRACT

The role of the leadership function in motivation and discipline will determine the achievements of employees. The problem in this study the performance of employees who have not been maximum and the employee passively lack of motivation, not reached the target, and came too late. The problem of this research this is How is the influence of motivation and discipline on the performance of employees at the Department of Finance and Asset Management Revenue (DP2KA) in Way Kanan District? The purpose of this research is to determine the effect of motivation and discipline on Employee Performance Management Revenue Finance and Asset Way Kanan District. The analytical method used is qualitative and quantitative methods. In this study population the number 68 people. The results of this study, based on Test T partially, Tscore = 13.979 > of pvalue 0,000 at $\alpha = 0.005$ (5%). While the results of Test F simultaneously, Tscore 1.067 signifikan on pvalue = 0.350 means that the value of F = 1.067 > of pvalue = 0.350, mean motivation and discipline simultaneously positive effect on the performance of employees. Result Analysis of determination (R) obtained a correlation coefficient simultaneously, namely the relationship between motivation and discipline with employee performance values obtained coefficient R of 0.178 after consultation with the criteria stated above, there is simultaneously a positive relationship between motivation and discipline with a performance of 0.178 categories of relationship positive are not so strong, because it is located between the grades from 0.00 to 0.99. While the results of the analysis of determination (R²) simultaneously amount of the contribution that the value of R skure (R²) of 0.32 or 3.2%. The amount of the contribution or donation of motivation and discipline to

the increase of performance of employees by 3.2% the remaining 96.8% of the influence of other factors. Based on result of analysis the hypothesis is accepted that stated motivation and labor discipline partially and simultaneously positive effect on the performance of employees in The Financial Services and Asset Management Income (DP2KA) in Way Kanan District is accepted.

Keywords: Motivation, Labor Discipline and Employee Performance

ABSTRAK

Peranan fungsi pimpinan dalam motivasi dan disiplin akan sangat menentukan prestasi pegawai. Masalah pada penelitian ini kinerja pegawai yang belum maksimal pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, kurangnya motivasi, tidak tercapai target, datang terlambat. Permasalahan penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) Kabupaten Way Kanan? Adapun tujuan pada penelitian ini yaitu Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Way Kanan. Metode analisis yang digunakan yaitu metode kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 68 orang. Hasil penelitian, berdasarkan Uji T secara parsial, $T_{hitung} = 13,979 >$ dari $P_{value} = 0,000$ pada $\alpha = 0,005$ (5%). Hipotesis yang penulis ajukan tetap diterima artinya terdapat pengaruh positif. Sedangkan hasil Uji F secara simultan, $F_{hitung} = 1,067$ signifikan pada $P_{value} = 0,350$ artinya nilai $F_{hitung} = 1,067 >$ dari $P_{value} = 0,350$. Hasil Analisis korelasi ganda (R) diperoleh nilai koefisien korelasi simultan yaitu hubungan antara motivasi disiplin dengan kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien R sebesar 0,178 berarti secara simultan terdapat hubungan positif antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja sebesar 0,178 kategori hubungan positif tidak begitu kuat. Sedangkan hasil analisis determinasi (R^2) secara simultan besarnya kontribusi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,32 atau 3,2 %. Besarnya kontribusi atau sumbangan motivasi dan disiplin kerja terhadap kenaikan dari kinerja pegawai sebesar 3,2% sisanya 96,8% pengaruh dari faktor lain. Berdasarkan hasil analisis, maka hipotesis yang menyatakan motivasi dan disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten Way Kanan dapat diterima.

Kata Kunci: Motivasi disiplin kerja dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dipengaruhi diantaranya adalah kepemimpinan lembaga atau organisasi yang bersangkutan. Pemimpin yang tidak teruji, kurang kompeten, tidak menguasai aspek kepemimpinan, tidak memiliki pengalaman yang luas serta kinerja yang buruk akan berpengaruh buruk dalam pencapaian tujuan. Pemimpin organisasi merupakan sumber daya manusia di dalam organisasi yang memiliki kekuasaan dan kewenangan untuk memimpin, mengendalikan dan menentukan kebijakan organisasi mulai dari unit terkecil hingga keseluruhan organisasi. Sumber daya manusia yang dapat dikelola secara maksimal tentu akan besar manfaatnya bagi perkembangan organisasi. Pada dasarnya untuk menciptakan kondisi tersebut diperlukan adanya sarana dan prasarana pendukung seperti adanya Motivasi dan Pemberian Disiplin kepada Pegawai serta yang tidak kalah penting menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya.

Disisi lain dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, maka pimpinan juga melaksanakan Pemberian Motivasi langsung kepada pegawainya baik Motivasi yang bersipat Material maupun Non Material dan Motivasi tak langsung sehingga diharapkan akan mampu mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pada akhirnya akan mampu mencapai Kinerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam rangka melaksanakan kebijakan dan program Kepala Daerah dan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik (Good Government), maka aparat pemerintah juga dituntut secara Profesional dibidangnya untuk meningkatkan Prestasi kerja semaksimal mungkin. Peranan fungsi pimpinan dalam Motivasi dan pemberian Disiplin akan

sangat menentukan prestasi yang dicapai pegawai, dengan demikian Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Way Kanan mempunyai Visi: Terkelola dan tergalinya sumber-sumber penerimaan pendapatan Daerah, bersinergi dengan pemerintah Kabupaten/kota dalam rangka mendukung Kabupaten unggulan dan berdaya saing.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada objek penelitian maka terdapat beberapa masalah sebagai berikut: (1) Masih adanya Pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaan dikarenakan masih kurangnya Motivasi Pegawai dalam melakukan tugasnya. Sumber: Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Way Kanan, Tahun 2012. (2) Masih adanya sebagian pegawai yang sering meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah dikarenakan masih kurang disiplin. Sumber: Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Way Kanan, Tahun 2012. (3) Masih adanya pegawai yang sering datang terlambat yang berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Way Kanan. Sumber: Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Way Kanan, Tahun 2012. (4) Hasil kerja yang belum sesuai dengan target. Sumber: Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Way Kanan, Tahun 2012. (5) Hasil kerja yang belum memuaskan pimpinan. Sumber: Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Way Kanan, Tahun 2012. Berdasarkan masalah tersebut diatas maka permasalahan yang diambil "bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) Kabupaten Way Kanan?"

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Way Kanan. 2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Way Kanan. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Way Kanan.

Kerangka Pemikiran

Menurut T. Hani Handoko, (2004; 12): “Manajemen sumber daya manusia adalah seni atau ilmu perencanaan pengorganisasian, pengarahan, pengordinasian, dan pengontrolan dari pada human dan natural resource (terutama human resource) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”. Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan planning, organisasi, serta controlling dimana masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang dapat diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Fungsi-fungsi manajemen yaitu: 1) Planning (perencanaan), 2) Organizing (pengorganisasian), 3) Actuating (pengalihan), 4) Controlling (pengawasan).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen, yang menitik beratkan pada faktor tenaga kerja dan dalam hubungannya dengan aktivitas-aktivitas dalam organisasi. Untuk memenuhi konsep manajemen sumber daya manusia, penulis akan mengemukakan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli. Menurut Edwin B. Filippo, yang dikutip T.Hani Handoko, (2004;11): “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan

kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”. Sedangkan Menurut Wendell French, dikutip T. Hani Handoko, (2004; 12): “Manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi”. Dari definisi yang dikemukakan tersebut, tugas manajemen sumber daya manusia adalah melakukan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan (Moh. Asaad, 2003; 47). Dorongan atau motivasi adalah pemberian dorongan untuk mengiatkan orang sebagaimana yang dikehendaki orang-orang (Gie; 05). Pendapat lain dari Edwin B. Filippo “Motivasi adalah suatu keahlian yang mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja agar berhasil, sehingga tercapai keinginan pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi (Hasibuan, 1999; 58). Jenis-jenis motivasi yang dapat diberikan pada pegawai Malayu, Hasibuan (1999; 148) yaitu : 1) Motivasi Langsung (Direct Motivation) yaitu mengerakkan kemampuan pegawai secara langsung dan sengaja diarahkan kepada internal motivasi pegawai dengan memberikan perangsang. Motivasi langsung dapat berupa: (1) Motivasi Material (Material Motivation) seperti gaji, insentif, komisi, tunjangan kesehatan. (2) Motivasi non Materila (Non Material Motivation) seperti penghargaan, kesempatan karir, partisipasi dan lain-lain. 2) Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation) yaitu kegiatan manajemen yang mengarah pada kepuasan individu dalam organisasi terutama mengarah kepada: (1) Sinkronasi aspirasi individu tentang tujuan dengan jalan yaitu per-

tama Pemberian pengertian tentang tujuan organisasi, kedua Pemberian pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi memberi manfaat pada pegawai, dan ketiga Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam menetapkan cara pencapaian tujuan organisasi. (2) Pembinaan kondisi organisasi kearah favourabel untuk berprestasi: pertama Hubungan kerjasama, saling pengertian antar pegawai, kedua Kondisi sosial me-muaskan, ketiga Prosedur dan metode kerja cukup jelas.

“Motivasi adalah suatu keahlian yang mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja agar berhasil, sehingga tercapai keinginan pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi” (Hasibuan, 1999; 158). Jenis-jenis motivasi yang dapat diberikan pada pegawai Malayu, Hasibuan (1999; 148) yaitu: 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) Yaitu menggerakkan kemampuan pegawai secara langsung dan sengaja diarahkan kepada internal motivasi pegawai dengan memberikan perangsang. 2) Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*) Yaitu kegiatan manajemen yang mengarah pada kepuasan individu dalam organisasi. Pendapat ahli lain adalah Motivasi Teori Herzberg (dalam Malayu Hasibuan, 1999) yang mengatakan “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong pegawai untuk meyelesaikan pekerjaan yang dilakukan”. Herzberg membagi motivasi kedalam dua bentuk motivasi yaitu sebagai berikut : 1) Motivasi yang bersifat Intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai seperti harapan dan keinginan pegawai dalam bekerja dengan pengharapannya. 2) Motivasi yang bersifat Ekstrinsik, Yaitu motivasi yang berasal dari luar diri pegawai seperti kompensasi, tunjangan, Insentif, penghargaan, hubungan kerja, lingkungan kerja, kebijakan pimpinan, pengawasan dan pengembangan.

Menurut Suarno Haryadiningrat, (2000; 120); “Disiplin adalah Suatu sikap meng-

hormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Disiplin kerja pegawai merupakan kesadaran yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan perbuatan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan perilaku pegawai pada saat mereka bekerja, tetapi juga menunjukkan realitas dan sering tidaknya ia bekerja (absen) yaitu waktu kerja yang hilang ketika pegawai tidak bekerja dan merupakan subjek disiplin yang dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dan Motivasi kehadiran serta faktor lain dalam lingkungan intern dan extern. Lebih lanjut Suryadi Prawiro sentono, (1999; 27) menjelaskan bahwa kedisiplinan seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut: (1) Tingkat Kehadiran, (2) Kepatuhan, (3) Pelaksanaan tugas, (4) Sanksi, (5) Wewenang dan tanggung jawab.

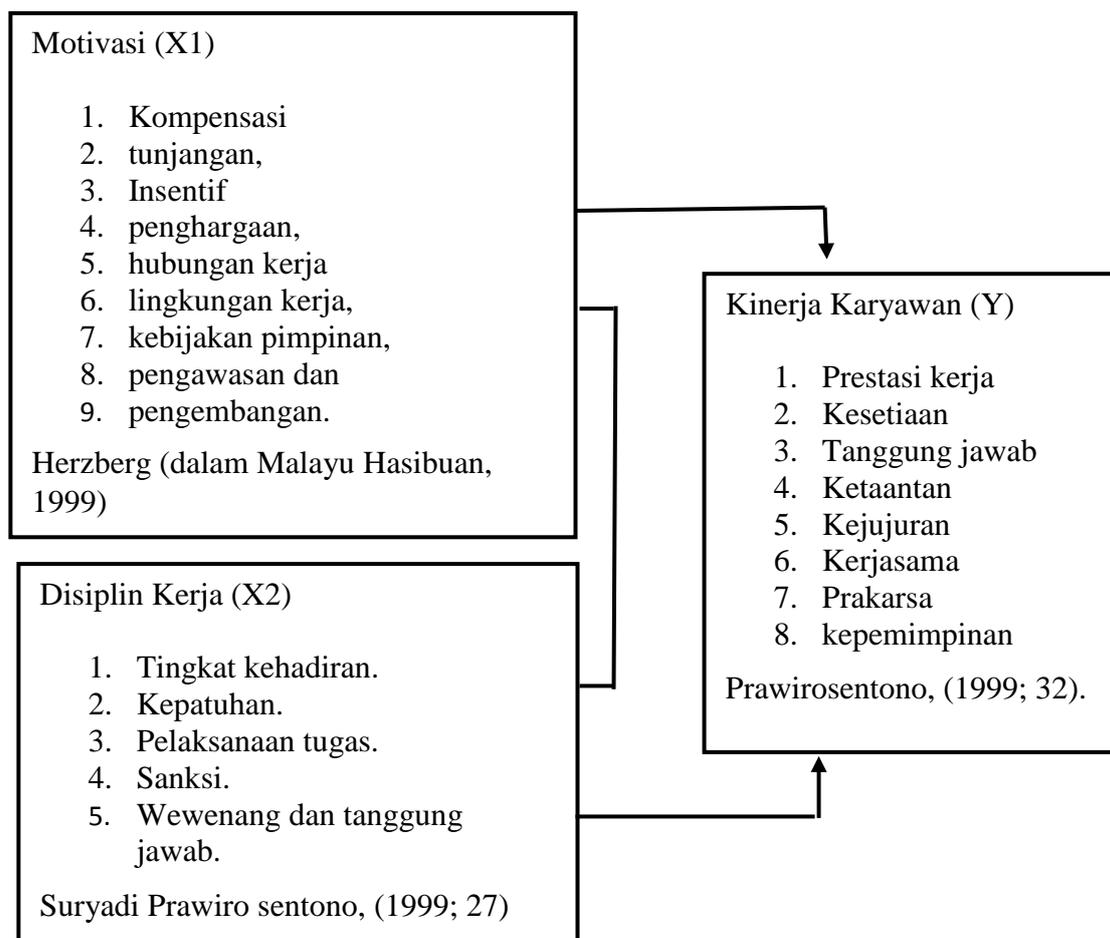
“Kinerja merupakan padanan kata Inggris performance yang merupakan kata benda yang dijelaskan sebagai thing done, yaitu sesuatu yang telah dikerjakan” (Prawiro sentono, 1999; 2). Kinerja dapat dikategorikan menjadi dua bagian yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Organisasi pemerintah sebagai organisasi publik belum memiliki informasi yang lengkap mengenai kinerja organisasi. Tidak tersedianya informasi mengenai indikator kinerja organisasi publik menjadi bukti ketidak seriusan pemerintah menjadikan kinerja pelayanan publik menjadi agenda kebijakan yang penting. Kinerja pejabat birokrasi tidak pernah menjadi pertimbangan yang penting dalam mempromosikan pejabat birokrasi daftar

penilaian pelaksanaan pekerjaan yang selama ini dipergunakan untuk menilai kinerja pejabat birokrasi sangat jauh relevansinya dengan indikator-indikator kinerja yang sebenarnya. “Kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika” (Prawirosentono, 1999; 32). Kinerja yang diteliti adalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil, karena itu Yang menjadi Indikator Kinerja Pegawai adalah Kinerja Negeri Sipil (PNS) seperti yang dikemukakan oleh Ambar Sulistyani sebagai berikut: (1) Prestasi Kerja, ialah hasil kerja yang dicapai seorang PNS dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan yang bersangkutan. (2) Kesetiaan atau loyalitas ialah kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab, yang dibuktikan melalui tingkah laku dan sikap dalam melaksanakan tugas sehari-hari. (3) Tanggung jawab, ialah kesanggupan seorang PNS dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambil. (4) Kejujuran, ialah ketulusan hari seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang. (5) Kerjasama, ialah kemampuan seorang PNS untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas sehingga mencapai daya guna dan hasil guna secara optimal. (6) Prakarsa, ialah kemampuan ide dan prakarsa seorang PNS untuk melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas. (7) Kepemimpinan, ialah kemampuan seorang PNS untuk meyakinkan atau Menggerakkan

orang lain sehingga dapat dioptimalkan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

“Kinerja merupakan padanan kata Inggris performance yang merupakan kata benda yang dijelaskan sebagai thing done, yaitu sesuatu yang telah dikerjakan” (Prawirosentono, 1999; 2). Kinerja dapat dikategorikan menjadi dua bagian yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Organisasi pemerintah sebagai organisasi publik belum memiliki informasi yang lengkap mengenai kinerja organisasi. Tidak tersedianya informasi mengenai indikator kinerja organisasi publik menjadi bukti ketidakseriusan pemerintah menjadikan kinerja pelayanan publik menjadi agenda kebijakan yang penting. Kinerja pejabat birokrasi tidak pernah menjadi pertimbangan yang penting dalam mempromosikan pejabat birokrasi daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) yang selama ini dipergunakan untuk menilai kinerja pejabat birokrasi sangat jauh relevansinya dengan indikator-indikator kinerja yang sebenarnya. Kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999; 32).

Kinerja yang diteliti adalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil, karena itu Yang menjadi Indikator Kinerja Pegawai adalah Kinerja Negeri Sipil (PNS) seperti yang dikemukakan oleh Ambar Sulistyani sebagai berikut: (1) Prestasi Kerja, (2) Kesetiaan/loyalitas, (3) Tanggung jawab, (4) Ketaatan, (5) Kejujuran, (6) Kerjasama, (7) Prakarsa, (8) Kepemimpinan .



Gambar 1. Paradigma Penelitian.

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian

Variabel bebas (*independent variabel*) yaitu Motivasi (X1) “Motivasi adalah suatu keahlian yang mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja agar berhasil, sehingga tercapai keinginan pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi” (Hasibuan Malayu. SP, 1999; 158), dan Disiplin Kerja (X2) “Disiplin Kerja adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengeta-

huan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”. Menurut (Davis, 2002; 112). Variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu Kinerja Organisasi (Y) Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi (Out put) beserta dengan proses pencapaian hasil tersebut (Input).

Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban dengan pengukuran variable adalah : (1) Alternatif jawaban A diberi skor 5,

(2) Alternatif jawaban B diberi skor 4, (3) Alternatif jawaban C diberi skor 3, (4) Alternatif jawaban D diberi skor 2, (5) Alternatif jawaban E diberi skor 1.

Teknik Pengumpulan data

Riset kepustakaan, Penelitian yang dilakukan terhadap bahan-bahan tertulis seperti buku, diklat, majalah, surat kabar. Penelitian dilakukan dengan membaca, meringkas, mengutip dan mengintisarikan yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Riset lapangan, Suatu penelitian dengan terjun langsung pada objek yang sedang diteliti. Teknik penelitian yang digunakan sebagai berikut : (1) Wawancara, dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) Kabupaten Way Kanan. (2) Kuesioner, dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. (3) Observasi, dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. (4) Dokumentasi, dengan mengambil gambar kerangka struktur organisasi secara langsung.

Populasi dan Sampel

Suharsimi Arikunto, (1998; 120) menyatakan bahwa: “Untuk sekedar ancer-ancer dari sample maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10 % - 15 %, atau 20% - 25% atau lebih”. “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian” suharsimi, 2006;115). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) Kabupaten Way Kanan yang berjumlah 68 orang. Sedangkan Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti suharsimi, (2006; 117). Besarnya sampel yang diambil tergantung jumlah

subjek dalam populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian populasi karena jumlah Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) Kabupaten Way Kanan yang berjumlah 68 orang.

Metode Analisis Data

Analisis kualitatif, digunakan sebagai metode untuk menganalisis permasalahan yang ada berdasarkan konsep dari teori manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten way kanan.

Analisis kuantitatif, Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik pengaruh secara parsial maupun secara Simultan digunakan Analisis Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Et$$

Keterangan : Y = Variabel Kinerja Organisasi, X1= Variabel Motivasi, X2= Variabel Disiplin, a = intercep, b = Koefisien Regresi, Et = Tingkat Kesalahan (Error term) Dengan pengolahan data secara komputer dengan program “Statistical Package for Social Scienceties (SPSS)”. Pada umumnya manajemen diartikan sebagai ilmu dan seni mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Pengertian tersebut mengandung arti bahwa tujuan akan dapat dicapai bila dilakukan lebih dari satu orang. Makin banyak orang yang terlibat dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan, maka semakin besar peranan manajemen. Berikut ini beberapa definisi manajemen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Organisasi

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1999 Kabupaten Way Kanan terbentuk. Berdasarkan peraturan pemerintah nomor: 8 tahun 2003 tentang pedoman organisasi perangkat daerah maka pada tahun 2004 dikeluarkan peraturan daerah nomor : 6 tahun 2004 tentang organisasi dan tata kerja sekretariat daerah kabupaten, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, kecamatan dan kelurahan. Bagian Keuangan berada dalam sekretariat daerah kabupaten, dibawah jejaring asisten II bidang ekonomi dan pembangunan.

Selanjutnya pada tahun 2008, berdasarkan peraturan pemerintah nomor : 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah sebagai pengganti peraturan pemerintah nomor : 8 tahun 2003, maka berdasarkan peraturan daerah kabupaten way kanan nomor: 4 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja dinas-dinas, dibentuklah dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) penggabungan antara bagian keuangan dengan dinas pendapatan daerah. Demikian sejarah singkat terbentuknya dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA). Dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi maka Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) Kabupaten Way Kanan. Membuat struktur organisasi dimana struktur organisasi yang dijalankan organisasi tidak sama hal ini tergantung besar kecilnya tugas dinas yang dijalankan. Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) Kabupaten Way Kanan dalam pelaksanaan kerja membagi tugas pada setiap pegawai. Maka dibutuhkan struktur organisasi ini akan mempermudah tugas dan kerja pegawai da-

lam mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi yang digunakan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) Kabupaten Way Kanan adalah struktur organisasi berbentuk lini atau garis, yang dipimpin oleh seorang kepala dinas.

Metode Analisis

Analisis Kualitatif, Analisis kualitatif yaitu menganalisis data dengan cara menguraikan data tersebut dalam bentuk kalimat secara terperinci dan sistematis. Untuk mengetahui prosentase pencapaian riil dari Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan.

Hasil Tanggapan Responden Dengan Pendekatan Skala Interval, Skala interval merupakan salah satu teknik pengukuran yang dipergunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan responden terhadap variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$I = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Selanjutnya hasil perhitungan interval dari nilai score jawaban responden yang telah dikelompokkan dalam 5 kriteria. Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja, Motivasi kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat para pegawai untuk bekerja dengan baik. Untuk mengetahui motivasi kerja dalam dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel 1. Tanggapan Responden Motivasi Kerja dengan Pendekatan Skala Interval.

Kategori	Interval	Frekuensi	Prosentase
Tidak baik	10,00-17,99	0	0
Kurang baik	18,00-25,99	0	0
Sedang	26,00-33,99	0	0
Baik	34,00-41,99	43	63,24
Sangat baik	42,00-49,99	25	36,76
Total		68	100

Sumber: data diolah dari kuisisioner 2012

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap motivasi kerja, dapat dikategorikan “BAIK” dengan nilai 43 atau 63,24 %.

Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja, Disiplin kerja merupakan suatu hal

yang penting dalam manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan manajemen. Berikut ini adalah hasil tanggapan responden terhadap disiplin kerja di dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten way kanan:

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja, dengan Pendekatan Skala Interval.

Kategori	Interval	Frekuensi	Prosentase
Tidak baik	10,00-17,99	0	0
Kurang baik	18,00-25,99	0	0
Sedang	26,00-33,99	35	51,47
Baik	34,00-41,99	10	14,71
Sangat baik	42,00-49,99	23	33,82
Total		68	100

Sumber: data diolah dari kuisisioner 2012

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap disiplin kerja di (DP2KA) di kabupaten way kanan dalam kategori “SEDANG” dengan nilai 35 atau 51,47%.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai, meningkatnya kinerja suatu pegawai maka tujuan manajemen akan mudah tercapai. Berikut adalah tanggapan terhadap kinerja pegawai:

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja, dengan Pendekatan Skala Interval.

Kategori	Interval	Frekuensi	Prosentase
Tidak baik	10,00-17,99	0	0
Kurang baik	18,00-25,99	42	61,76
Sedang	26,00-33,99	21	30,88
Baik	34,00-41,99	5	7,35
Sangat baik	42,00-49,99	0	0
Total		68	100

Sumber: data diolah dari kuisisioner 2012.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja pegawai di dinas pendapatan pengolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten way kanan dalam kategori “KURANG BAIK” dengan nilai 42 atau 61,76%.

Hasil Tanggapan Responden Dengan Pendekatan Skala Likert

Skala likert digunakan untu mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing butir instrument indikator. Skala liketr mempunyai kriteria penilaian 1 sampai 5, dengan demikian dapat dibuatkan criteria penilain sebagai berikut : 20,00 – 35,99 = Tidak baik, 36,00 – 51,99 = Kurang baik, 52,00 – 67,99 = Sedang, 68,00 – 83,99 = Baik, 84,00 – 99,99 = Sangat baik

Berdasarkan hasil pengolahan data tentang tanggapan responden terhadap instrument indicator.

Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja, Motivasi kerja oleh dinas pendapatan pengolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten way kanan merupakan indicator yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai, karena dengan adanya motivasi dalam diri pegawai maka pegawai tersebut memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dengan baik sehingga kinerja pegawai meningkat. Motivasi ini meupakan sebuah dorongan dari pimpinan atau pun dari dalam diri pegawai. Untuk mengetahui motivasi yang dimiliki oleh pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten way kanan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Table 4. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja dengan Pendekatan Skala Likert.

Item pertanyaan	Skor Real	Skor max	Persentase	Kategori
1	276	340	81,1	Baik
2	272	340	80	Baik
Motivasi material	548	680	80,58	Baik
1	262	340	77,0	Baik
2	260	340	76,4	Baik
Morivasi non material	522	680	76,7	Baik
1	281	340	82,6	Baik
2	286	340	84,1	Sangat baik
3	281	340	82,6	Baik
Sinkronisasi	848	1020	83,1	Baik
1	290	340	85,2	Sangat baik
2	297	340	87,3	Sangat baik
3	292	340	85,8	Sangat baik
Pembinaan kondisi	879	1020	86,1	Sangat baik
Jumlah	2797	3400	82,2	Baik

Sumber: data diolah 2012

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara dominan dapat dikategorikan “Baik” dengan skor pencapaian sebesar 2797 dari skor maksimum sebesar 3400 atau 82,2%. Artinya pemberian motivasi sudah baik dilakukan oleh pemimpin sehingga dapat dipahami dengan baik oleh sebagian pegawai dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja.

Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja, Disiplin kerja yang berasal dari da-

lam diri seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan peraturan dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dengan adanya disiplin kerja pegawai diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan dalam pegawai di dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten way kanan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Table 5. Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja dengan Pendekatan Skala Likert.

Item pertanyaan	Skor Real	Skor max	Persentase	Kategori
1	228	340	67,0	Sedang
2	195	340	57,3	Sedang
Tingkat kehadiran	423	680	62,2	Sedang
1	217	340	63,8	Sedang
2	222	340	65,2	Sedang
Kepatuhan	439	680	64,5	Sedang
1	242	340	71,1	Baik
2	256	340	75,2	Baik
Pelaksanaan tugas	498	680	73,2	Baik
1	247	340	72,6	Baik
2	270	340	79,4	Baik
Sanksi	517	680	76,0	Baik
1	286	340	84,1	Sangat baik
2	285	340	83,8	Baik
Wewenang dan tanggung jawab	571	680	76,0	Baik
Jumlah	2448	3400	72	Baik

Sumber: data diolah 2012

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dikategorikan “Baik” dengan skor pencapaian sebesar 2448 dari skor maksimum sebesar 3400 atau 72%. Artinya pemimpin sudah bagus menerapkan disiplin kerja sehingga dapat dipahami dengan baik oleh pegawai dalam bekerja

yang akan berdampak positif pada kinerja organisasi.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai, Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sumber daya manusia yaitu pegawai yang bekerja di dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset

(DP2KA) di kabupaten way kanan. Kinerja pegawai ini menjadi tolak ukur keberhasilan suatu manajemen. berikut ini merupakan tingkat kinerja pegawai yang telah dicapai

dalam dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten way kanan berdasarkan hasil kuisisioner.

Table 6. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pendekatan Skala Likert.

Item pertanyaan	Skor Real	Skor max	Persentase	Kategori
1	97	340	28,5	Tidak baik
2	145	340	42,6	Kurang baik
3	164	340	48,2	Kurang baik
Prestasi kerja	406	1020	39,8	Kurang baik
1	162	340	47,6	Kurang baik
Kesetiaan	162	340	47,6	Kurang baik
1	133	340	39,1	Kurang baik
Tanggung jawab	133	340	39,1	Kurang baik
1	205	340	60,2	Sedang
Ketaatan	205	340	60,2	Sedang
1	208	340	61,1	Sedang
Kejujuran	208	340	61,1	Sedang
1	177	340	52	Sedang
Kerjasama	177	340	52	Sedang
1	219	340	64,4	Sedang
Prakarsa	219	340	64,4	Sedang
1	227	340	66,7	Sedang
Kepemimpinan	227	340	66,7	Sedang
Jumlah	1737	3400	51	Kurang baik

Sumber: data diolah 2012

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dikategorikan “Kurang Baik” dengan skor pencapaian sebesar 1737 dari skor maksimum sebesar 3400 atau 51%. Artinya kinerja pegawai di dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) belum sesuai target yang diinginkan organisasi.

Analisis Kuantitatif

Yaitu menganalisis pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja

pegawaai (Y) pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten Way Kanan, dengan menggunakan regresi linier berganda.

Regresi Linier Berganda, Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows version 19.0 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	44.281	4.199		10.546	.000
	Motivasi	.019	.066	.034	.281	.780
	Disiplin	-.183	.130	-.172	-1.403	.165

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah SPSS 2012

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 44,281 + 0,19X_1 - 0,183X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1)Konstanta sebesar 44,281 artinya jika motivasi(X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 44,281. (2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,19 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami pe-

ingkatan sebesar 0,19 pada konstanta = 44,281, dimana motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (3) Koefisien regresi variable disiplin kerja sebesar -0,183 artinya jika disiplin kerja mengalami penurunan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,183 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, oleh sebab itu disiplin kerja pegawai harus tetap dipertahankan.

Tabel 8. Uji Hipotesis Secara Parsial Motivasi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	39.462	2.432		16.223	.000
	Motivasi	.027	.066	.050	.404	.688

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah SPSS 2012

$$Y = 39,426 + 0,27 X_1$$

Dari persamaan diatas tersebut, diketahui motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,27 yang artinya setiap kenaikan motivasi sebesar 1 unit akan

berpengaruh terhadap kenaikan motivasi kerja sebesar 0,27 pada konstanta 39,462.

Dari hipotesis yang penulis ajukan : motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA).

Terbukti dan diterima serta benar adanya. Hal ini didasarkan kepada nilai $T_{hitung} = 16,223 >$ dari P_{value} yaitu = 0,000 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,005$ (5%).

Tabel 9. Uji Hipotesis Secara Parsial Disiplin Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.030	3.221		13.979	.000
	Disiplin	-.186	.129	-.175	-1.444	.154

Dependent Variable: Kinerja
Sumber : data diolah SPSS 2012

Dari persamaan regresi $Y = 45,030 - 0,186 X_2$, Persamaan tersebut menunjukkan pengaruh yang bersifat negatif diantara disiplin kerja dengan kinerja. Artinya jika disiplin kerja menurun sebesar 1 unit akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,186 pada konstanta 45,030. Oleh sebab itu disiplin kerja harus dipertahankan jangan sampai disiplin kerja pegawai menurun karena akan menurunkan kinerja pegawainya.

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten Way Kanan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan membandingkan T_{hitung} dengan taraf signifikansi diperoleh nilai $T_{hitung} = 13,979 >$ dari P_{value} 0,000 pada $\alpha = 0,005$ (5%). Hipotesis yang penulis ajukan tetap diterima artinya terdapat pengaruh positif.

Tabel 10. Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.274	2	15.137	1.067	.350 ^a
	Residual	922.358	65	14.190		
	Total	952.632	67			

Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi
Dependent Variable: Kinerja
Sumber : data diolah SPSS 2012

Dari table tersebut diatas diperoleh T_{hitung} 1,067 signifikansi pada $P_{value} = 0,350$ artinya nilai $F_{hitung} = 1,067 >$ dari $P_{value} = 0,350$, maka hipotesis yang penulis ajukan diterima dan terbukti benar adanya. Yang menyatakan,

motivasi dan disiplin secara serentak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten Way Kanan.

Tabel 11. Analisis Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.178 ^a	.032	.002	3.767

Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : data diolah SPSS 2012

Menurut sugiyono (2004) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut: 0,00-0,199 = Tidak Begitu Kuat, 0,20-0,399 = Kurang Kuat, 0,40-0,599 = Sedang, 0,60-0,799 = Kuat, dan 0,80-1,000 = Sangat Kuat.

Berdasarkan Tabel summary diatas diperoleh nilai koefisien korelasi simultan yaitu hubungan antara motivasi disiplin dengan kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien R sebesar 0,178 setelah dikonsultasikan dengan kriteria yang dikemukakan diatas maka secara simultan terdapat hubungan positif antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja sebesar 0,178 kategori hubungan positif yang tidak begitu kuat, karena terletak diantara nilai 0,00 – 0,99. Dan hasil Analisis determinasi (R^2), Berdasarkan tabel diatas secara simultan besarnya kontribusi diperoleh nilai R skure (R^2) sebesar 0,32 atau 3,2 %. Besarnya kontribusi atau sumbangan motivasi dan disiplin kerja terhadap kenaikan dari kinerja pegawai sebesar 3,2% sisanya 96,8% pengaruh dari faktor lain yang tidak penulis amati.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data secara kualitatif maupun kuantitatif dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Tanggapan responden terhadap motivasi kerja dalam dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) sebanyak 25 orang atau 36,66%

menyatakan sangat baik, 43 orang atau 63,24% menyatakan baik, sedangkan responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik berjumlah 0 atau tidak ada responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam dinas pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten way kanan dalam kategori baik. Setelah itu Tanggapan responden terhadap disiplin kerja di dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupataen way kanan sebanyak 23 orang atau 33,82 % menyataatakan sangat baik, 10 orang atau 14,71 % menyatakan baik, dan 35 orang atau 51,47 % menyatakan sedang. Sedangkan dalam kategori kurang baik dan tidak baik mendapat tanggapan 0. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja di dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten way kanan dalam kategori sedang. Hal ini berarti tingkat disiplin kerja di dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten way kanan masih sedang. Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai di dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten way kanan sebanyak 5 orang atau 7,35 % menyatakan baik, 21 orang atau 30,88 % menyatakan sedang, dan 42 orang atau 61,76 % menyatakan kurang baik. Sedangkan dalam kategori tidak baik dan sangat baik mendapat tanggapan 0. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai di dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten way kanan dalam kategori kurang baik. Hal ini berarti bahwa

kinerja pegawai di dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten way kanan masih kurang baik. Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut: Konstanta sebesar 44,281 artinya jika motivasi (X1) dan disiplin kerja(X2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 44,281. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,19 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,19 pada konstanta = 44,281, dimana motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variable disiplin kerja sebesar -0,183 artinya jika disiplin kerja mengalami penurunan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,183 dengan asumsi variabel indeviden lainnya nilainya tetap. Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, oleh sebab itu disiplin kerja pegawai harus tetap dipertahankan. Setelah itu Berdasarkan uji statistik dapat diuraikan sebagai berikut: Uji T secara parsial, $T_{hitung} = 13,979 >$ dari $P_{value} = 0,000$ pada $\alpha = 0,005$ (5%). Hipotesis yang peeneliti ajukan tetap diterima artinya terdapat pengaruh positif. Sedangkan hasil Uji F secara simultan, $T_{hitung} = 1,067$ signifikan pada $P_{value} = 0,350$ artinya nilai $F_{hitung} = 1,067 >$ dari $P_{value} = 0,350$. Maka hipotesis yang penulis ajukan diterima dan terbukti benar adanya. Yang menyatakan, motivasi dan disiplin secara serentak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset (DP2KA) di kabupaten Way Kanan. Hasil Analisis kolerasi ganda (R) diperoleh nilai koefisien korelasi simultan yaitu hubungan antara motivasi disiplin dengan kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien R sebesar 0,178 setelah dikonsultasikan dengan kriteria yang dikemukakan diatas maka secara simultan terdapat hubungan positif antara motivasi

dan disiplin kerja dengan kinerja sebesar 0,178 kategori hubungan positif yang tidak begitu kuat, karena terletak diantara nilai 0,00-0,99. Sedangkan hasil analisis determinasi (R^2) secara simultan besarnya kontribusi diperoleh nilai R skure (R^2) sebesar 0,32 atau 3,2 %. Besarnya kontribusi atau sumbangan motivasi dan disiplin kerja terhadap kenaikan dari kinerja pegawai sebesar 3,2% sisanya 96,8% pengaruh dari faktor lain yang tidak peneliti amati.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, M, 2003, Psikologi Industri : *Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. SP 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandjo, Heidjrachman dan Husnan Suu, 2000. *Manajemen personalia*, UGM Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis* Bandung: CV. Alfabeta.
- Sarwoto. 2000. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Gh.ia.

PEDOMAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

UMUM

Artikel berupa kajian bidang Manajemen dan Bisnis baik artikel hasil penelitian maupun artikel konseptual yang belum pernah dipublikasikan atau tidak sedang dikirim ke jurnal lain. Naskah dikirim sebanyak dua eksemplar dan file naskah dalam DVD dengan microsoft office word 93-2007 disertai biodata penulis dalam lembar terpisah. Kepastian pemuatan akan diberitahu secara tertulis.

SISTEMATIKA PENULISAN

Artikel hasil penelitian terdiri atas: judul, nama dan alamat lembaga penulis, abstrak, kata kunci, pendahuluan, metode penelitian, hasil dan pembahasan, kesimpulan dan daftar pustaka. **Artikel konseptual** terdiri atas: judul, nama dan alamat lembaga penulis, abstrak, kata kunci, pendahuluan, pembahasan, kesimpulan dan daftar pustaka.

Judul tidak boleh melebihi 14 kata (bahasa Indonesia) dan 12 kata (bahasa Inggris).

Nama Penulis ditulis lengkap tanpa gelar akademik disertai nama institusi tempat bekerja dan alamatnya.

Abstrak ditulis dalam bahasa Indonesia dan Inggris (cetak miring) kurang lebih 200 kata dalam satu paragraf yang berisi masalah dan permasalahan, tujuan penelitian, metode penelitian, hasil dan kesimpulan.

Kata Kunci mencerminkan konsep pokok artikel, jumlah antara 3-6 kata dalam bahasa Inggris.

Pendahuluan artikel hasil penelitian berisi: latar belakang, masalah, permasalahan, tujuan, kajian teoritis/kerangka pemikiran dan hipotesis. Artikel konseptual berisi: hal menarik yang menjadi acuan (konteks) permasalahan, diakhiri rumusan singkat hal pokok yang akan di bahas dan tujuan pembahasan.

Metode Penelitian berisi: desain penelitian, sasaran penelitian (populasi, sampel dan teknik sampling), sumber data, teknik pengumpulan data dan metode dan teknik analisis yang ditulis dengan format esei .

Hasil dan Pembahasan artikel hasil penelitian berisi: jawaban pertanyaan penelitian, proses mendapatkan, menginterpretasikan temuan, mengaitkan temuan dengan pengetahuan, memunculkan serta memodifikasi teori. Artikel konseptual berisi: kupasan, analisis, argumentasi, komparasi, keputusan serta pendirian atau sikap penulis tentang masalah yang dibahas.

Kesimpulan artikel hasil penelitian berisi: ringkasan dan pengembangan pokok-pokok pikiran berdasar temuan, pengembangan teori dan penelitian lanjutan. Artikel konseptual berisi: penegasan atas masalah yang telah dibahas sebelumnya dan beberapa alternatif penyelesaian.

Daftar Pustaka. Semua rujukan dimuat dalam daftar pustaka dan ditempatkan pada halaman terakhir menyatu dengan tubuh artikel.

FORMAT PENULISAN

Artikel diketik pada kertas A4 dengan spasi tunggal (1 spasi), tipe huruf *times new roman* 12, margin tepi atas kertas 1,4", tepi bawah 1,2", tepi kiri 1", dan tepi kanan 1", panjang artikel 15-25 halaman, ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris yang baik dan benar serta disajikan secara naratif dan tidak bersifat numerik.

Judul artikel ditulis dengan huruf *times new roman* 14 dengan huruf kapital, bold, diletakkan di tengah. **Judul bab**, huruf kapital ukuran 12, bold, diletakkan di tengah. Sub judul, huruf besar kecil, bold, diletakkan di tepi kiri. Sub-sub judul dengan huruf besar kecil cetak miring, bold, diletakkan di tepi kiri.

Daftar Pustaka disusun berdasarkan urutan abjad nama akhir. Jika nama lebih dari satu kata maka diawali dengan nama akhir koma diikuti nama awal. Contoh penulisan daftar pustaka:

Artikel dalam Buku:

Hasibuan, Malayu . 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung

Artikel dalam Buku Kumpulan Artikel:

Noviyani, Putri. 2002. Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan terhadap Pengetahuan Auditor tentang Kekeliruan. *Simposium Nasional Akuntansi 5* (hlm.76-92). Semarang: IAI.

Artikel dalam Jurnal:

Wijayanto, Bayu. 2003. Efek Gangguan Permintaan dan Penawaran terhadap Fluktuasi Inflasi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.9 No.2 (September), hlm. 169-181.

Artikel dalam Majalah atau Koran:

Oktavia, Tiur S dan Santi, Joice T. 3 Juli, 2007. Bisnis Perbankan: Masyarakat Perlu Melek Investasi. *Kompas*, hlm. 21.

Artikel dalam Majalah/Koran Tanpa Penulis:

Lampung Post. 2007, 29 September. *Akses Modal Terbatas, UKM Gulung Tikar*. hlm. 21.

Dokumen Tanpa Pengarang dan Lembaga:

Undang-undang Republik Indonesia No.2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 1990. Jakarta:PT Armas Duta.

Dokumen atas Nama Lembaga:

Ikatan Akuntan Indonesia. 2002. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

Karya Terjemahan:

Porter, Michael E. 1993. *Teknik Menganalisis Industri dan Bersaing*. Terjemahan oleh Agus Maulana. Jakarta: Erlangga.

Skripsi, Tesis atau Disertasi:

Alghifari, Abizar. 2008. *Analisis Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen CV.Retina Printing di Bandar Lampung*. Skripsi tidak diterbitkan. Bandar Lampung: FE-UBL.

Makalah Seminar, Penataran, atau Lokakarya:

Kadir, Samsir. 1996. *Mentalitas dan Etos Kerja*. Paper Seminar Nasional Strategi Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 16-17 Juni.

Internet Karya Individual:

Purwanto, Andi T. 2004. *Manajemen Lingkungan: Dulu, Sekarang, dan Masa Depan*. (Online), (<http://andietri.tripod.com/index.htm>, diakses 14 Februari 2007).

Internet Artikel dari Jurnal

Kumaidi. 1998. Pengukuran Awal Belajar dan Pengembangan Tes. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Jilid 5 No.4. (Online), (<http://www.malang.ac.id>, diakses 20 Januari 2000).

Penyajian Tabel

Nomor tabel menggunakan angka arab, Nomor dan judul tabel ditempatkan di atas tabel dari tepi kiri tidak diakhiri titik. Judul lebih dari satu baris diberi jarak satu spasi. Tabel tidak menggunakan garis vertikal. Teks sebelum dan sesudah tabel diberi jarak 2 sd 3 spasi. Jika lebih dari satu halaman, bagian kepala tabel diulang pada halaman berikutnya.

Penyajian Gambar

Nomor gambar menggunakan angka arab. Nomor dan Judul ditempatkan dibawah gambar secara senter. Sumber kutipan ditulis di dalam kurung diletakkan di bawah gambar. Teks sebelum dan sesudah gambar diberi jarak 2 sd 3 spasi.

ISSN 2087-0701



9 772087 070108