

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN
PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KECAMATAN BANGGAE TIMUR
KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Megister Manajemen**



Oleh :

**IDHAM
2017.MM.2.0897**

**PROGRAM PASCA SARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN
PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KECAMATAN BANGGAE TIMUR
KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Megister Manajemen**



Oleh :

**I D H A M
2017.MM.2.0897**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCA SARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN
PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KECAMATAN BANGGAE TIMUR
KABUPATEN MAJENE**

Oleh :

IDHAM

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 28 Januari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,

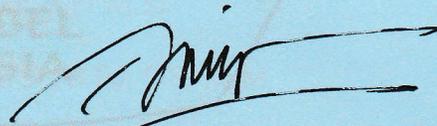
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si

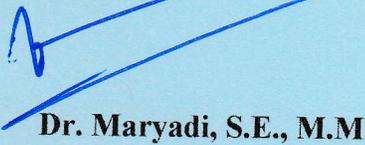


Dr. H. Saripuddin D, S.Pd, S.E, M.M

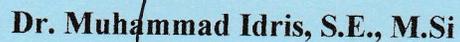
Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Maryadi, S.E., M.M



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS

:

“PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BANGGAE TIMUR KABUPATEN MAJENE”.

Nama Mahasiswa

: Idham

NIM

: 2017.MM.2.0897

Program Studi

: Magister Manajemen

Peminatan

: Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

:

Ketua

: Dr. Ahmad Firman, S.E, M.Si

Anggota

: Dr. H. Saripuddin D., S.Pd, S.E, M.M

TIM DOSEN PENGUJI

:

Dosen Penguji I

: Dr. H. Mashur Razak, S.E, M.M

Dosen Penguji II

: Dr. Asri, S.Pd, M.Pd.

Tanggal Ujian

: 28 Januari 2020

SK Pengujian Nomor

: 252/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Januari 2020

Mahasiswa Ybs.

METERAI
TEMPEL
TGL 20
7BC4AEF4336718

6000
ENAM RIBU RUPIAH

ADHAM

NIM. 2017.MM.2.0897

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan limpahan rahmat, taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penulisan Tesis sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen Pascasarjana STIE NOBEL Indonesia, dengan judul : “Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene”.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada mereka yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan dan penyusunan tesis, Kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E, M.M.; selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E, M.M.; selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E, M.Si.; selaku Asisten Direktur I PPS STIE Nobel Indonesia Makassar;
4. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E, M.Si.; selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar;
5. Bapak Dr. Ahmad Firman, SE, M.Si., selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. H. Saripuddin D, S.Pd, SE, MM, selaku Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran telah banyak memberikan dukungan, masukan, saran dan kritikan yang sifatnya membangun dalam penulisan Tesis sampai dengan selesai.

6. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E, M.M dan Bapak Dr. Asri, S.Pd, M.Pd, selaku Tim Penguji pada Sidang Tesis yang telah memberikan pengujian, koreksian dan kritiknya kepada penulis.
7. Bapak/ Ibu Dosen beserta Staf STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan sampai tahap penyelesaian penyusunan Tesis ini.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Program Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas kebersamaannya selama ini sehingga kita bisa melalui perkuliahan dalam penuh suka cita.
9. Ibu Camat Banggae Timur yang telah memberikan dorongan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan pada Program Magister Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
10. Kedua orang tua dan kedua mertua tersayang yang telah banyak mendukung dan meluangkan waktu serta do'anya sampai penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
11. Kupersembahkan seutuhnya tesis ini kepada Istriku tercinta dan Anak-anaku tersayang yang telah banyak mendukung dan meluangkan waktu serta do'anya sampai penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Penulis tidak dapat membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan, semoga segala amal kebaikan yang mereka berikan kepada penulis mendapat pahala yang berlipatganda dari Allah SWT. Aamiin.

Makassar, Januari 2020
Penulis,

IDHAM

ABSTRAK

Idham. 2021. Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, dibimbing oleh Ahmad Firman dan Saripuddin D.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh disiplin, motivasi kerja, dan penempatan secara sendiri-sendiri/parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene (2) pengaruh disiplin, motivasi kerja, dan penempatan secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene pada bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebanyak 60 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 60 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik, yaitu Regresi sederhana dan jamak, korelasi sederhana, parsial dan jamak, semua pengukuran dilakukan pada taraf signifikan 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh disiplin, motivasi kerja dan penempatan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, sebesar 75,5%, 83,7%, 81,2%., (2) terdapat pengaruh antara disiplin, motivasi kerja, dan penempatan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, sebesar 86,8%., dan (3) motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebesar 83,7%.

Kata kunci: disiplin, motivasi kerja, penempatan, dan kinerja



ABSTRACT

Idham. 2021. *The Effect of Discipline, Work Motivation, and Placement toward Employee Performance in East Banggae District, Majene Regency, supervised by Ahmad Firman and Saripuddin D.*

This study aims to determine and analyze (1) the effect of discipline, work motivation, and placement partially toward the performance of employees in East Banggae District, Majene Regency (2) the effect of discipline, work motivation, and placement simultaneously toward Employee performance of East Banggae District, Majene Regency (3) the most dominant variable affects the employee performance of Banggae Timur District, Majene Regency.

This study was conducted in Banggae Timur District, Majene Regency from October to November 2019. This study used a survey method. The population in this study were 60 employees in East Banggae District, Majene Regency. This study was conducted using a saturated sampling technique (census), namely sampling by took the entire population of 60 people. Data analysis was performed using statistical analysis, namely simple and plural regression, simple correlation, partial and multiple, all measurements were carried out at a significant level of 0.05.

The results show that (1) there is an effect of discipline, work motivation, and placement partially toward the performance of employees of the East Banggae District of Majene Regency with 75.5%, 83.7%, 81.2%, (2) there is an effect between discipline, work motivation, and placement simultaneously toward the performance of employees in East Banggae Subdistrict, Majene Regency, by 86.8%.

Keywords: *discipline, work motivation, placement, and performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN IDENTITAS.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Kinerja	10

	Halaman
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	10
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja.....	13
2.2.3. Penilaian Kinerja.....	17
2.2.4. Program Penilaian Kinerja.....	23
2.3. Motivasi.....	31
2.4. Disiplin Kerja	40
2.5. Penempatan	41
2.5.1. Pengertian Penempatan Kerja	41
2.5.2. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam Penempatan Kerja	42
 BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual.....	44
3.2. Hipotesis	45
3.3. Definisi Operasional Variabel	46
 BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Pendekatan Penelitian	48
4.2. Populasi dan Sampel	48
4.3. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	48
4.4. Prosedur Pengumpulan Data	49
4.5. Teknik Analisis Data.....	49
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian.....	51
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
5.1.2. Identitas Responden	62
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	64

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	74
5.1.5. Pengujian Hipotesis	77
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	84
5.2.1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja	84
5.2.2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja	86
5.2.3. Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja.....	87
5.2.4. Pengaruh Disiplin, motivasi kerja dan Penempatan terhadap Kinerja	88
5.2.5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja	90
 BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Simpulan	92
6.2 Saran-saran	92
6.3 Keterbatasan Penelitian	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin	62
Tabel 5.2. Sebaran Responden menurut Kelompok Umur	63
Tabel 5.3. Sebaran Responden menurut Masa Kerja	63
Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel disiplin	65
Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel motivasi kerja.....	67
Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variable penempatan.....	69
Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja.....	71
Tabel 5.8. Hasil Uji Item Variabel.....	75
Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	76
Tabel 5.10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda pengaruh disiplin, motivasi kerja, dan penempatan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene	78
Tabel 5.11. Pengujian Hipotesis secara Parsial Pengaruh Penempatan Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	45

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1. *Tabulasi Data Penelitian*
2. *Hasil Tanggapan Responden*
3. *Uji Validitas*
4. *Uji Reliabilitas*
5. *Uji Asumsi Klasik*
6. *Uji Regresi Berganda*

LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Bahwa kinerja yang dikaitkan dengan disiplin, Motivasi kerja dan Penempatan hal yang menjadi perhatian bagi para peneliti di bidang sumber daya manusia, begitu juga ketertarikan untuk melakukan penelitian karena variabel tersebut bertujuan meningkatkan peran dan fungsi suatu sumber daya manusia agar kinerja pegawai berjalan dengan baik dan mencapai setiap tujuan organisasi (Mulyadi, 2012). Hal ini didukung sejumlah penelitian diantaranya Darmayanti, Bagia, & Suwendra (2014) yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja. Penelitian lain yang dilakukan Riyadi (2011) menyatakan terdapatnya pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Bila penilaian kinerja karyawan dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan yang ada di dalamnya.

Pada variabel disiplin, Labudo (2013) melakukan penelitian pada PT. Sinar Galesong Pramata cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan kompensasi, serta terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain dilakukan Dewi (2012), hasil penelitian

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Rutan Klas 1 di Bandar Lampung.

Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan adalah kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan - peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Bagi dunia perusahaan disiplin kerja karyawan merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini didasarkan bahwa kegiatan di perusahaan selalu menggunakan tenaga kerja manusia disamping tenaga mesin. Kepatuhan dan ketaatan dalam sikap dan tingkah laku yang nyata pada saat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bila didukung oleh disiplin yang tinggi maka keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan suatu perusahaan akan memperoleh hasil yang optimal.

Selanjutnya variabel Penempatan juga merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang *place and the right man behind the right job*” atau “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Menurut Hariandja (2009:156), “Penempatan merupakan proses penugasan atau diharapkan. Hasibuan (2011:64), hal tersebut sesuai dengan prinsip “*The right man in the right* pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas yang baru ataupun jabatan yang berbeda”. Penugasan tersebut untuk karyawan yang baru direkrut maupun karyawan lama melalui promosi, transfer, dan demosi (penurunan

jabatan). Bernardin dan Russel (1993:111), mengatakan ada kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan kerja yaitu kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keterampilan yang dibutuhkan

Walau tidak dibenarkan, namun dalam kasus tertentu, manajemen perusahaan melakukan penempatan karyawan pada posisi tertentu dengan tujuan untuk “membatasi kewenangan atau pengaruh” jika karyawan yang bersangkutan disinyalir mempunyai pengaruh buruk atau track record yang dapat membahayakan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika (Prawiro Sentono, 2009). Selanjutnya disebutkan pula bebedapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan kinerja antara lain: (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (3) pengetahuan tentang standar untuk pekerjaan yang disyaratkan, (4) produktivitas karyawan berkaitan dengan jumlah dan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dan (5) kemampuan berkomunikasi baik sesama karyawan maupun atasan.

Hasil kerja/kualitas kerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene belum optimal disebabkan masih banyak kemangkiran pada jam kerja, disiplin pegawai yang kurang serta realisasi kinerja organisasi yang hanya mencapai 80% dari target.

Dengan berlakunya otonomi daerah maka dituntut kepada aparat pegawai negeri sipil untuk lebih bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing,

kenyataan dilapangan ditemukan adanya beberapa oknum pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene tidak bekerja secara efektif dan efisien, seperti contoh tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu seperti yang diinginkan atasannya, hadir tidak tepat waktu dan bahkan sering melalaikan tugas tanpa adanya keterangan yang jelas.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting sehingga harus di kelola dengan baik, karena mereka memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Perusahaan/ lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dengan mutu dan kualitas kinerja yang tinggi untuk memajukan perusahaan/ lembaga. Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah modal dan memegang peranan penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan/ lembaga. Berhasil tidaknya perusahaan/ lembaga akan diketahui dari kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Dari situlah, sumber daya manusia merupakan aset yang sepatasnya mendapatkan perlakuan sewajarnya, dalam memperoleh hak dan kewajibannya sesuai dengan tingkat kemampuan dan pengabdianya (Mulyadi, 2012).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka diambil judul penelitian yaitu : “PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BANGGAE TIMUR KABUPATEN MAJENE.”

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin, motivasi kerja dan penempatan secara sendiri-sendiri/ parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin, motivasi kerja dan penempatan secara simultan/ bersama - sama terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, motivasi kerja dan penempatan secara sendiri-sendiri/ parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, motivasi kerja dan penempatan secara bersama- sama/ simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.
3. Mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat terutama untuk :

- 1 Bagi Kepala Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebagai bahan masukan dalam penyusunan program-program kerja di lingkungan Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.
- 2 Bagi Pegawai adalah memberikan masukan mengenai tingkat motivasi dan disiplin yang terjadi sehingga memberikan upaya peningkatan kesadaran bahwa disiplin dan motivasi merupakan unsur sangat penting dalam organisasi.
- 3 Pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Timmreck (2011) dalam penelitiannya dengan judul " *Managing Motivation and Developing Job Satisfaction in the Health Care Work Environment.*" Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi timbul ketika elemen-elemen motivasi dipahami dan them pelementasikan oleh manajer madya jasa Kesehatan. Apabila elemen-elemen motivasi ini secara aktif diterapkan dalam bidang jasa kesehatan akan mengarah pad kepuasan kerja karena sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan individu untuk berkembang, menempatkan individu pada pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, mengembangkan rasa ingin dihargai dan mengarahkan karyawan pada aktualisasi diri.
2. Siti Nurbaya (2015) dengan judul penelitian "Pengaruh imbalan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan", dengan obyek penelitian pada karyawan PT. Araya Megah Abadi Golf Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Araya Megah Abadi Golf dalam menjalankan aktivitasnya sebagai penyedia jasa lapangan golf bertaraf internasional, telah memperhatikan upaya peningkatan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawannya, terutama mengenai imbalan dan lingkungan kerja. Imbalan materiil dan non materiil mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

3. Asri Nur Fadilah. (2013), Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja (studi pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik) Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Konsep dalam penelitian ini ada dua, yaitu : proses penempatan pegawai dan kinerja dengan variabel bebas kesesuaian pengetahuan (X1), kesesuaian kemampuan (X2) dan kesesuaian keahlian (X3). Teknik pengumpulan data melalui wawancara, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data adalah analisis data statistik korelasi product moment dan parsial, regresi linear berganda dan koefisien determinasi, uji parsial t dan uji simultan F. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian terhadap kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan dan uji F sebesar 0,000 dengan α (alpha) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikan (sig.) $0,000 < 0,05$. Uji parsial t (sendiri-sendiri) juga menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan masing-masing variabel dari uji t sebesar 0,000 dengan α (alpha) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikan (sig) $0,000 < 0,05$.
4. Zainal Abidin. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep. Vol 11 No. 4. Akmen Jurnal Ilmiah. STIE Nobel Indonesia. Makassar. Penelitian ini dilaksanakan di PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Waktu penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Di antara kedua faktor variabel independen yang dimasukkan sebagai prediktor, ternyata ditemukan faktor motivasi kerja merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

5. Askar. (2014). Faktor Kemampuan, Disiplin dan Motivasi Dalam Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau, maka penulis menarik simpulan sebagai berikut : Para pegawai mengetahui dengan baik mengenai tugas dan tanggung jawabnya, mengetahui seluk beluk pekerjaan yang dimulai dengan menyusun rencana dan program kerja hingga membuat laporan hasil kerja. Para pegawai memiliki keterampilan dengan baik dalam menggunakan fasilitas dan peralatan kantor, juga memiliki kepedulian yang baik untuk merawatnya. Pegawai mempunyai disiplin yang baik dalam mematuhi aturan-aturan kedinasan yang berlaku, misalnya aturan mengikuti apel pagi dan sore, berpakaian seragam dan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktunya. Para pegawai mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya para pegawai mempunyai motivasi yang baik dalam membina kerja sama antar sesama pegawai. Pegawai mempunyai kemampuan dengan baik terutama dalam melayani masyarakat di Kecamatan Tanete Rilau

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Organisasi yang maju adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Organisasi yang berhasil mencapai target sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya, dapat pula disebut sebagai organisasi yang mempunyai kinerja yang baik.

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu, 2010 : 67).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Vethzal Rivai, 2014 : 15). Lebih lanjut dikemukakan, jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan moral atau etika.

Adapun yang menjadi alat ukur capaian kinerja organisasi adalah seberapa besar tujuan dan sasaran organisasi mampu menciptakan strategi guna mencapai visi dan misi organisasi (Mulyadi dan Setiawan, 2011:214).

Mathis dan Jackson (2012), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. kinerjapegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

1. Kuantitas keluaran
2. Kualitas keluaran
3. Jangka waktu keluaran
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan / organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan, untuk berkinerja dengan baik. kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerjapegawai (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (corporate performance) juga baik. kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 2009).

Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria pekerjaan atau dimensi. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang

dilakukan orang di pekerjaannya. Oleh karena itu kriteria-kriteria ini penting, kinerja individual dalam pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standard yang ada, dan hasilnya dikomunikasikan pada setiap karyawan (Mathis dan Jackson, 2012).

Dalam buku Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah (LANRI, 2013) dikatakan bahwa kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijaksanaan yang ditetapkan.

Berbagai sudut pandang terkait kinerja, tergantung masing-masing tujuan organisasi, misalnya : untuk profit dan untuk customer satisfaction, dan juga tergantung bentuk organisasi tersebut, misalnya : swasta, bisnis, organisasi publik, sosial atau keagamaan). Tingkat produktivitas yang menunjukkan risiko input dan output dalam suatu organisasi sering dihubungkan dengan kinerja, bahkan sudut performansi juga bisa memberikan penekanan nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output pegawai berdasarkan standar-standar yang sebelumnya ditetapkan organisasi bersangkutan (Faustino Cardoso Gomes, 2009 : 159-160).

Hal yang sama dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : a) Kuantitas output, b) Kualitas output, c) Jangka waktu output, d) kehadiran di tempat kerja, e) serta sikap kooperatif.

2.2.2.Faktor – Faktor yang Mempengaruhi kinerja

Untuk dapat melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi, maka hal yang terpenting perlu dipahami, diantaranya adalah faktor - faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Oleh karena itu, menurut model partner-lawyer (Donnelly, Gibson and Ivancevich : 2014), lebih lanjut dikemukakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor – faktor : (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu : (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan.

Sedangkan menurut Henry Simamora dalam Anwar Prabu (2012 : 14), dikemukakan bahwa kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

a. Faktor individu yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologi yang terdiri dari :

- 1) Persepsi

- 2) Attitude
- 3) Personality
- 4) Pembelajaran
- 5) motivasi

b. Faktor psikologi yang terdiri dari :

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) Job design

Menurut A. Dale Tittle dalam Anwar Prabu (2012 : 15), ada dua factor dalam kinerja, yaitu : faktor internal dan factor eksternal. Faktor Internal atau *dispositional* ialah faktor yang terkait dengan sifat seseorang., misalnya., kinerja baik karena memiliki kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.. sebaliknya kinerja buruk karena memiliki kemampuan rendah dan tidak ada upaya memperbaiki kemampuannya. Faktor Eksternal ialah faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja seseorang., misalnya : sikap, perilaku, dan tindakan-tindakan rekan kerja, iklim organisasi, fasilitas kerja, pimpinan dan bawahan..

Adapun faktor—faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Anwar Prabu (2010 : 67) adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu (2010 : 67) yang merumuskan bahwa :

$$* \text{ Human Performance } = \text{ Ability } + \text{ Motivation }$$

* Motivatin = Attitude + Situation

* Ability = Knowledge + Skill

Lebih lanjut dikemukakan bahwa secara psikologi, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Ole karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job). Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kinerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologi (siap secara mental, fisik tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kinerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan menurut Malayu (2011 : 160) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja ini, adalah gabungan dari faktor- faktor penting, yaitu kecakapan, usaha, dan kesempatan. Jika

ketiga faktor itu semakin baik, maka prestasi kerja akan semakin semakin tinggi. Hal tersebut digambarkan sebagai berikut :

$$\text{Prestasi} = f (\text{Kecakapan, usaha, kesempatan})$$

Kecakapan (ability) ialah kemampuan menentukan dan/ atau menjalankan suatu sistem demi pemantapan segala sumber daya (6 M) dan teknologi secara efektif dan efisien dalam mencapai hasil yang optimal.

Usaha (effort) ialah kemauan., kesungguhan dan semangat kerja, demi mencapai sasaran, harapan, kebutuhan dan imbalan..

Kesempatan (Opportunity) ialah kewenangan yang dimiliki individu/ karyawan dalam mengerjakan., memanfaatkan peluang dan waktu demi mencapai hasil yang telah ditentukan.

Kinerja perusahaan ialah tingkat capaian hasil dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja ialah seluruh kegiatan yang dilakukan demi meningkatkan kinerja perusahaan, termasuk kinerja setiap individu atau kelompok kerja dalam perusahaan. Kinerja perusahaan, kinerja kelompok serta kinerja individu, dipengaruhi oleh beberapa faktor intern dan ekstern organisasi (Payaman 2012 : 1)..

Lebih lanjutnya dikemukakan oleh Payaman (2012 : 3), kinerja perusahaan adalah agregasi atau akumulasi kinerja semua unit – unit organisasi, yang sama dengan penjumlahan kinerja semua orang atau individu yang bekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh tiga faktor

utama, yaitu dukungan organisasi, kemampuan manajemen, dan kinerja setiap orang yang bekerja diperusahaan tersebut.

Dengan dukungan organisasi dan pelaksanaan fungsi – fungsi manajemen, juga dimaksudkan untuk memberikan kemudahan, memfasilitasi dan mendorong semua pekerja untuk menaikkan kinerjanya secara optimal. Dengan demikian, kinerja setiap pekerja dipengaruhi oleh kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen (Payaman; 2012 : 10).

Berdasarkan pendapat Payaman di atas, kinerja dibagi atas kinerja perusahaan atau organisasi dan kinerja individu, sedangkan kinerja perusahaan atau organisasi adalah merupakan akumulasi dari kinerja individu atau kinerja kelompok. Baik kinerja perusahaan maupun kinerja individu, sama – sama dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor : (1) kompetensi individu orang yang bersangkutan, (2) dukungan organisasi, dan (3) dukungan manajemen.

2.2.3. Penilaian kinerja

Pada umumnya orang – orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia, sependapat bahwa penilaian prestasi kerja atau kinerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang bersangkutan.

Suatu Penilaian kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan dalam menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu kegiatan sesuai dengan

rencana/ program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditentukan dalam mewujudkan visi, misi, strategi instansi dalam suatu pemerintah. Proses ini dimaksudkan sebagai penilaian pencapaian setiap indikator kinerja demi memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Setiap organisasi memiliki berbagai sarana formal dan informal demi menilai kinerja karyawannya. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur, ada beberapa hal yang meliputi : (2) penetapan standar kerja, (1) penilaian kinerja aktual personal dalam hubungannya dengan standar yang ditetapkan organisasi, dan (3) demi mendapatkan umpan balik dari karyawan dengan tujuan memberikan motivasi setiap karyawan tersebut untuk menghilangkan atau menghindari turunnya kinerja, sehingga kinerja para karyawan dalam organisasi terus-menerus memberi peningkatan. (Gary Dessler, 2012 : 2).

Penilaian kinerja adalah penilaian terkait kinerja setiap karyawan dan akuntabilitasnya.. Dalam persaingan secara global, perusahaan menuntut karyawan berkinerja tinggi. Sehingga para karyawan membutuhkan umpan balik dari perusahaan atas kinerja mereka dan menjadikan pedoman dalam meningkatkan perilakunya pada masa yang akan datang. Pada dasarnya penilaian kinerja ada dua aspek, yaitu aspek kualitatif dan kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaannya. Setiap organisasi melakukan evaluasi dan penilaian kinerja dengan berbagai cara. Pada organisasi kecil, evaluasi dan penilaian hanya bersifat informal. Sedangkan organisasi besar, evaluasi dan penilaian kinerja besar kemungkinan menggunakan prosedur yang sistematis, dimana kinerja sesungguhnya dari semua karyawan

manajemen profesional, teknis dan klerikal, penjualan penilaiannya dengan cara formal (Henry, Simamora, 2012 : 416).

Untuk mengetahui efektif atau efisien suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh staf/aparat adalah dengan melakukan penilaian melalui pendekatan - pendekatan administratif dengan melakukan perbandingan sebelum dan sesudah kegiatan tersebut dilaksanakan.

Menurut Payaman (2012 : 103) Evaluasi dalam kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dalam melaksanakan tugas (performance) baik seseorang atau sekelompok orang atau berupa unit-unit kerja dalam perusahaan atau organisasi yang sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditentukan lebih awal.

Penilaian kinerja (performance appraisal-PA) adalah suatu proses evaluasi karyawan seberapa baik dalam mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan selanjutnya menyampaikan atau mengkomunikasikan kepada para karyawan (Robert L.Mathis & John H.Jackson, 2009 : 81).

Menurut Payaman (2010 : 106), Evaluasi kinerja perusahaan dimaksudkan untuk mengetahui posisi dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi kelambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan dapat tercapai. Hasil evaluasi kinerja perusahaan juga digunakan untuk menyusun rencana kerja perusahaan selanjutnya.

Sedangkan menurut Abdurrahmat (2011 : 238), Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti keletihan, kemampuan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan rencana, tujuan, jalur dan pengembangan karier.

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, seleksi, rekrutmen, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

1. Penilaian kinerja Secara Formal

Pelaksanaan pekerjaan sangat penting dilakukan penilaian secara formal berdasarkan kriteria yang ditetapkan secara rasional dan diterapkan secara obyektif serta dapat didokumentasikan secara sistematis. Sehingga dua kepentingan utama yang disinggung sebelumnya dapat terpenuhi. Pelaksanaan penilaian suatu prestasi kerja secara formal oleh bagian kepegawaian sebenarnya tidak dipandang penting dan bahkan bisa menjadi “gangguan” terhadap kegiatan operasional. Artinya, banyak manajer berpendapat bahwa cukup atasan langsung saja sebagai penilaian prestasi kerja bawahan dan penilaiannya cukup dilakukan secara informal. Alasan para manajer tersebut adalah bahwa para manajer paling berkompeten dalam melakukan penilaian, sebab sehari-hari mengawasi dan membimbing para bawahannya dalam menjalankan tugas masing-masing (Sondang P. Siagian, 2013 : 224).

Bahwa penilaian menghasilkan informasi yang membantu dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tentang berbagai masalah, seperti promosi, kenaikan gaji, mutasi dan bahkan pemberhentian merupakan manfaat mendasar dari penilaian kinerja secara sistematis. Adapun manfaat lain penilaian secara formal adalah mampu merangsang dan membimbing untuk pengembangan karyawan. Hampir semua karyawan sangat menginginkan, mereka mengetahui hasil pekerjaannya. Suatu bentuk penilaian dapat memberikan informasi yang mudah dikomunikasikan kepada karyawan. (Edwin B.Flippo, 2015 : 245 - 246)..

Performance pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi, usaha, kesempatan dan kemampuan pegawai serta kejelasan tujuan kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi upaya peningkatan perbaikan produktivitas (Foustino Cardosa Gomes, 200 : 165).

Kombinasi antara kinerja formal dan informal banyak organisasi yang menggunakannya. Sebagai evaluasi primer maka Penilaian paling sering digunakan. meskipun begitu, penilaian secara informal adalah penilaian yang paling sering membantu dalam mendapatkan umpan balik kinerja. Evaluasi kinerja formal hendaknya tidak digantikan oleh penilaian-penilaian secara informal. Pada periode waktu tertentu penilaian kinerja formal biasanya berlangsung, lazimnya digunakan sekali atau dua kali setahun. Penilaian secara formal paling sering dibutuhkan oleh berbagai organisasi sebagai evaluasi kinerja karyawan (Henry Simamora, 2012 ; 417).

2. Penilaian kinerja Secara Informal

Penilaian kinerja dapat saja terjadi manakala penyedia merasa dibutuhkannya komunikasi. Sebagai contoh, jika seorang karyawan secara konsisten memenuhi atau melebihi standar-standar, penilaian kinerja informal mungkin dibutuhkan untuk mengakui kenyataan tersebut. Diskusi-diskusi tentang kinerja dapat berlangsung di bermacam-macam tempat di dalam organisasi, mulai dari kantor manajer hingga ke kafetaria (Henry Simumora, 2012 : 417).

Proses penilaian prestasi kerja oleh atasan langsung dari para pegawai tidak memiliki peranan sama sekali, tetapi penilaian informal yang kadang dilakukan harus sesuai persyaratan yang obyektif dan keteraturan serta berdasarkan pola dan kebijaksanaan yang ditentukan bagi segenap organisasi oleh bagian kepegawaian (Sondang P.Siagian, 2013 : 225)..

Terkadang mendapatkan masalah yang mendasar dari penilaian diri pegawai atau karyawan atas hasil kerjanya. Lebih tinggi penilai pegawai dalam melakukan penilaian diri mereka sendiri daripada dinilai oleh rekan kerja atau tim penilai secara formal. Apabila para pegawai tidak dilibatkan dan tidak dituntut dalam penilaian formal, maka yakinlah menurut pikiran mereka akan menilai diri sendiri dan terkadang penilaiannya lebih tinggi dari penilaian formal (Gary Dessler, 2012 : 2).

Dengan demikian, bahwa harus ada interaksi positif dan kontinyu antara para pejabat pimpinan dengan bagian kepegawaian dalam memberi penilaian atas prestasi kerja pegawai. Bukan hanya menjamin persyaratan secara obyektifitas dan pendokumentasian yang rapi dalam Interaksi positif, akan tetapi harus juga memuaskan pegawai yang dinilai, sehingga dapat menumbuhkan kegairahan dan

loyalitas dalam bekerja sebab merasa memperoleh perlakuan adil. Dalam interaksi positif melibatkan tiga pihak, yaitu pegawai yang dinilai, bagian kepegawaian atasan langsung. Adapun bentuk interaksi dimaksud, antara lain : ketiga pihak yang terlibat harus saling memahami, bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem bukan saja harus efektif tetapi juga harus dapat diterima oleh para pihak yang berkepentingan (Sondang P.Siagian, 2013 : 225).

2.2.4. Program Penilaian kinerja

Para bawahan harus dinilai oleh penilai yaitu atasan langsung, sebab atasanlah yang paling mengenalnya dan sering berhubungan dengan bawahan. Manajemen yang lebih tinggi seringkali meninjau dan menyetujui penilai-penilai penyelia, demi mempertahankan kendali hirarkis atas proses penilaian yang ada. Proses penilaian dapat dilakukan satu kelompok penilai atau lebih tergantung kepada ketelitian dan kebutuhan serta keinginan organisasi jika dianggap perlu banyak yang terlibat. Banyak survei menunjukkan bahwa terdapat 15 sampai 18 persen organisasi bisnis memakai kelompok penilai yang terdiri dari personil administrasi dan profesional, dimana para anggotanya antara lain teman sejawat, para bawahan dan penyelia. Sistem semester dan tahunan adalah jadwal penilaian paling banyak digunakan. Para pegawai baru sering dinilai oleh para pegawai lama sebagai salah satu bentuk penilaian secara informal (Edwin B.Flippo, 2015 : 257 - 259)..

Metode penilaian kinerja menurut Robert L. marthin & John H. Jackson (2009 ; 92 - 101) dapat dilakukan dengan a) Metode Penilaian Kategori oleh Manajer/pimpinan Organisasi; b) Metode Perbandingan dilakukan dengan membandingkan kinerja karyawan dengan yang lainnya oleh pimpinan dengan

pemberian peringkat atau distribusi normal (menilai kinerja karyawan didistribusikan dalam suatu kurva berbentuk bel); c) Metode Naratif yaitu penilaian dilakukan secara tertulis oleh pimpinan atau manajer; d) Metode Tujuan/Perilaku dengan melakukan pendekatan penilaian perilaku dan skala perilaku; e) Metode MBO/Manajemen by objectives mengkhhususkan pada tujuan kinerja yang diharapkan dapat dicapai oleh individu-individu dalam jangka waktu tertentu, yang ditetapkan oleh manajer organisasi.

1. Persiapan Penilaian Kerja

Terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar matang. Matang berarti memenuhi empat persyaratan, yaitu keterkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan standar dan adanya kriteria yang obyektif. Suatu sistem praktis adalah cara penilaian yang dipahami dan diterima oleh pihak penilai dan yang dinilai. Beratto bahwa persepsi yang sama antara dua belah pihak tentang segi-segi pekerjaan apa yang dinilai dan teknik penilaian yang digunakan merupakan hal yang sangat penting. Perbedaan persepsi mengetahui hal tersebut akan berakibat pada perbedaan interpretasi tentang hasilnya.

Aspek penting lainnya dari suatu sistem penilaian prestasi kerja ialah standar yang jelas. Sasaran utama dari adanya standar tersebut ialah teridentifikasinya unsur-unsur kritikal suatu pekerjaan. Standar itulah yang merupakan tolak ukur seseorang melaksanakan pekerjaannya. Perlu ditekankan bahwa penentuan standar tersebut bukanlah bersifat “karangan” akan tetapi bersumber dari analisis pekerjaan yang harus dipahami dan diterima oleh para pegawai sebelum diterapkan, bukan

sesudahnya. Agar mempunyai nilai tinggi, standar itu harus pula mempunyai nilai komparatif dalam arti bahwa dalam penerapannya harus dapat berfungsi sebagai alat perbandingan antara prestasi kerja seorang pekerja dengan pekerja yang lain yang melakukan pekerjaan sejenis (Sondang P. Siagian, 2013 ; 229–230).

2. Langkah-Langkah Penilaian kinerja

Penilaian prestasi terdiri dari tiga langkah; mendefinisikan pekerjaan, menilai pekerjaan dan menyediakan balikan. Pendefinisian pekerjaan berarti memastikan bahwa anda dan bawahan anda bersama-sama sepakat atas hasil-hasil yang diharapkan tercapai oleh bawahan dan standar yang akan digunakan untuk menilai prestasinya. Penilaian prestasi berarti membandingkan antara prestasi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama; hal ini biasanya mengharuskan adanya pertemuan-pertemuan balikan di mana dalam kesempatan itu dibicarakan prestasi dan kemajuan bawahan dan dalam kesempatan itu juga dirancang rencana pengembangan yang mungkin diperlukan (Gary Dessler, 2015 ; 513).

Masalah yang menyebabkan terjadi kegagalan dalam penilaian kinerja adalah karena alasan yang paralel antara pendefinisian jabatan, penilaian kinerja dan pemberian umpan balik. Beberapa pemikiran gagal karena bawahan tidak diberitahukan sebelumnya tentang bagaimana sebenarnya yang diharapkan dari mereka dilihat dari segi kinerja yang baik. Penyebab kegagalan yang lain karena masalah dengan formulir atau prosedur yang digunakan untuk secara aktual menilai kinerja seorang penyelia yang lunak, mungkin menilai yang tinggi semua

bawahannya misalnya, walaupun banyak yang sesungguhnya tidak memuaskan. Masih ada masalah lain yang muncul selama sesi umpan balik wawancara, yang mencakup argumentasi dan komunikasi yang tidak baik. Dengan demikian, mempertahankan penilaian yang efektif itu dimulai dengan mendefinisikan jabatan dan standarnya (Gary Dessler, 2012 ; 3).

Menentukan penugasan kerja secara adil dapat membuatnya lebih mudah dengan menerapkan Standar beban kerja. Manajemen harusnya mengukur hasil pekerjaan karyawan agar dapat menilai, apakah seorang karyawan punya prestasi secara memadai atau sebaliknya. Sering kali merupakan ukuran yang buruk terhadap efektivitas apabila seorang bawahan yang sibuk atau menganggur. Karyawan sibuk terkadang mengerjakan hal-hal tidak perlu dilakukan atau hanya menghabiskan terlalu banyak waktu dalam tugasnya serta merugikan orang lain.

Selanjutnya, jika dapat menentukan beban kerja secara adil, karyawan dapat diberi cara dalam mendapatkan uang yang lebih banyak dibanding gaji dasar untuk pekerjaan tersebut. Secara ideal manajemen seharusnya menyesuaikan quota dan standar dengan keadaan dan memberikan penghargaan khusus kepada pekerjaan yang diperlukan karena masalah-masalah yang tidak terduga (menghabiskan waktu ekstra dengan pelanggan karena ketidaksempurnaan suatu periodik misalnya). Pada umumnya manajemen enggan untuk menentukan standar-standar obyektif atau ilmiah untuk pekerjaan kantor. Kita akan lebih mengerti keengganan ini setelah melihat betapa sulit proses ini bahkan untuk pekerjaan produksi yang rutin. (George Strauss dan Leonard Sayles, 2011 ; 400 dan 403).

3. Tujuan Penilaian kinerja

Ada beberapa tujuan penting program penilaian kinerja yang tidak dapat dicapai metode lain. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja ialah menghasilkan informasi akurat dan autentik tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan autentik informasi yang dihasilkan sistem penilaian kinerja, maka semakin besar pula nilainya untuk organisasi. Tujuan-tujuan khusus dimaksud dapat digolongkan pada dua bagian besar, (1) pengembangan (development) dan (2) evaluasi (evaluation). Kedua tujuan tersebut tidak terpisahkan, tetapi secara tidak langsung memiliki perbedaan dari metode-metode, segi orientasi waktu dan peran atasan dan bawahan. Penilaian kedua tujuan tersebut haruslah dilaksanakan dalam konteks program konseling, penentuan tujuan, perencanaan karir dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan (Henry Simamora, 2012 : 423).

Selain hal tersebut diatas penilaian kinerja dapat berfungsi untuk penggunaan

- a) administratif berupa kompensasi, promosi, pemberhentian, pengurangan dan PHK;
- b) untuk penggunaan pengembangan antara lain mengidentifikasi kekuatan, mengidentifikasi bagian untuk ditingkatkan, perencanaan pengembangan dan pembinaan dan perencanaan karier (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2009 ; 83)

Selanjutnya disampaikan pula bahwa proses penilaian dapat dilakukan secara multisumber yang dikenal oleh penilaian 360°, antara lain dari : a) Manajer; b) Konsumen; c) Rekan kerja; d) Bawahan atau; e) Evaluasi mandiri. Penilaian semacam ini tujuannya adalah untuk mendapatkan berbagai evaluasi yang berbeda-beda yang didapat sesuai dengan peranannya yang berbeda-beda.

Penilaian- prestasi hendaknya berpusat pada proses perencanaan karir perusahaan, karena penilaian itu memberikan satu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir bawahan dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkannya. (Gary Dessler, 2012 ; 2–3).

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Saat sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja merupakan suatu yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja keseluruhan. Penilaian kinerja (performance appraisal, PA) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson ,2012).

Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Penilaian kinerja menurut Armstrong (2013) adalah sebagai berikut :

1. Ukuran dihubungkan dengan hasil.
2. Hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan.

3. Ukuran obyektif dan observable.
4. Data harus dapat diukur.
5. Ukuran dapat digunakan dimanapun.

Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian, dan pengembangan karir. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi. Data atau informasi tentang kinerja karyawan terdiri dari tiga kategori (Mathis dan Jackson, 2012)

1. Informasi berdasarkan ciri-ciri seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreatifitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu
2. Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang spesifik yang mengarah pada keberhasilan pekerjaan. Informan perilaku lebih sulit diidentifikasi dan mempunyai keuntungan yang secara jelas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajemen.
3. Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan karyawan atau apa yang telah dicapai karyawan.

Untuk pekerjaan-pekerjaan dimana pengukuran itu mudah dan tepat, pendekatan hasil ini adalah cara yang terbaik. Akan tetapi, apa-apa yang akan diukur cenderung ditekankan, dan apa yang sama-sama pentingnya dan tidak merupakan bagian yang diukur mungkin akan diabaikan karyawan. Sebagai contoh, seorang tenaga penjualan mobil yang hanya dibayar berdasarkan penjualan mungkin tidak berkeinginan untuk mengerjakan tugas-tugas administrasi atau pekerjaan lain yang tidak berhubungan secara langsung dengan penjualan mobil. Lebih jauh lagi,

masalah etis atau legal bisa jadi timbul ketika hasilnya saja yang ditekankan dan bukannya bagaimana hasil itu diperoleh.

Rahmanto (2012) mengemukakan bahwa system penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni :

1. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (good performance) dapat dicapai, sebagai contoh : anggaran operasi, target produksi tertentu dan sebagainya.
2. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku sebagai contoh laporan bulanan manager dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (budgeted and actual performance) atau tingkat produksi dibandingkan dengan angka penunjuk atau meteran suatu mesin.

Penilaian kinerja dapat terjadi dalam dua cara, secara informal dan secara sistimatis (Mathis dan Jackson, 2012). Penilaian informal dapat dilaksanakan setiap waktu dimana pihak atasan merasa perlu. Hubungan sehari-hari antara manager dan karyawan memberikan kesempatan bagi kinerja karyawan untuk dinilai. Penilaian sistimatis digunakan ketika kontak antara manager dan karyawan bersifat formal, dan sistemnya digunakan secara benar dengan melaporkan kesan dan observasi manajerial terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian integral dari proses penilaian yang meliputi : penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, terbatas waktu, adanya pengarahan dan dukungan atasan. Karyawan bersama atasan

masing-masing dapat menetapkan sasaran dan standar kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan perseorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

2.3. Motivasi Kerja

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa tenaga kerja merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam dunia bisnis maupun perusahaan yang bergerak di bidang sosial lainnya. Sehingga perlu diketahui oleh seorang pemimpin ialah motivasi yang terdapat pada karyawan. Karena kepribadian manusia untuk mencapai sasaran beragam tergantung dari individu itu sendiri dan kepribadian individu berbeda satu sama lain.

Dasar motivasi yang telah dikemukakan di atas, dimana para karyawan perlu dirangsang agar dapat timbul kegairahan kerja dan daya cipta serta kemampuan dalam memecahkan persoalan yang dihadapi. Begitu pentingnya motivasi sehingga banyak para ahli yang mengemukakan definisi tentang motivasi.

Istilah motivasi mempunyai beberapa arti dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, diantaranya adalah :

1. Suatu dorongan yang hadir pada diri orang dalam keadaan sadar atau tidak sadar untuk berbuat/ melakukan sesuatu upaya/ tindakan dalam mencapai tujuan tertentu.
2. Berbagai usaha yang dapat mengakibatkan orang atau sekelompok orang tergerak melakukan sesuatu sebab menginginkan tujuan yang dikehendaki atau demi mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

Menurut panitia Istilah Manajemen lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen menjelaskan bahwa : ^motivasi ^adalah ^proses ^atau ^faktor ^yang mendorong^ orang^- orang ^untuk ^bertindak ^atau ^berprilaku ^dengan ^cara tertentu.. ^motivasi ^mencakup^:

1. ^Pengerahan ^dan ^penilaian ^kebutuhan ^akan ^kepuasan.
2. ^Penentu ^tujuan ^yang ^akan ^memuaskan.
3. ^Penentuan^ tindakan ^yang ^akan ^diperlukan ^untuk ^memuaskan kebutuhan.,

Sedangkan pendapat Kartini Kartono (2012) tentang motivasi menyatakan bahwa : motif atau motivasi (motivus), ialah :

1. Gambaran penyebab yang akan menimbulkan tingkah laku menuju pada satu sasaran tertentu.
2. Alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat.
3. Ide pokok yang sementara berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia, biasanya merupakan suatu peristiwa masa lampau, ingatan, gambaran, fantasi, dan perasaan-perasaan tertentu.

Selain itu ada juga yang memberikan pengertian motivasi sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi dan kepemimpinan, menyatakan bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari pendapat - pendapat di atas dapat ditarik suatu kesimpulan tentang pengertian motivasi bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau yang menggerakkan dan mengaktifkan orang lain atau diri sendiri guna mencapai tujuan yaitu memenuhi atau memuaskan kebutuhan.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi dari seorang ahli jiwa bernama A. H. Maslow yang dikutip oleh Manullang (2015: 149) menggunakan suatu kualifikasi kebutuhan yang dikelompokkan menjadi 5 (lima) tingkat kebutuhan, yaitu :

1. *The Physiological Needs.*
2. *The Safety Needs.*
3. *The Belonging and Love Needs.*
4. *The Esteem Needs.*
5. *The Needs For Self Actualization.*

Setiap faktor menjadi motivator, tetapi bilamana setiap faktor kebutuhan tidak terpenuhi maka faktor kebutuhan tidak lagi menjadi motivator sehingga akan meningkat ke faktor berikutnya.

Agar lebih jelasnya mengenai faktor-faktor tersebut, akan dijelaskan berikut :

1. *The Physiological Needs*

Kebutuhan pokok fisik manusia ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu pertama berhubungan dengan proses hemostatis yaitu suatu proses mekanisme yang berlangsung dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan bagi zat-zat yang dibutuhkan oleh tubuh untuk berkembang, kedua berhubungan dengan nafsu makan/selera. Untuk itu pimpinan perusahaan seharusnya memperhatikan kebutuhan pokok karyawan tersebut di atas dengan baik.

2. *The Safety Needs*

Kebutuhan keselamatan atau perlindungan dari bahaya dan ancaman dari dalam maupun dari luar seperti bencana alam, kecelakaan, kebakaran,

pembunuhan, wabah penyakit dan sebagainya, serta perlakuan adil dan wajar dari atasan baik atasan langsung maupun pimpinan dari suatu perusahaan.

3. *The Belongings and Love Needs*

Kebutuhan-kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, yang berpengaruh besar terhadap hubungan manusia dan pekerja.

4. *The Esteem Needs*

Kelompok kebutuhan manusia untuk mempertahankan kehormatan menunjukkan dua ciri khusus, yaitu terdapat kecenderungan manusia untuk menilai diri dan orang lain yang dari padanya. Selain itu manusia menginginkan kekuasaan untuk kelengkapan dirinya termasuk kebutuhan untuk memperoleh reputasi, gengsi, dominasi dan lain-lain.

5. *The Needs for Self Actualization*

Kebutuhan pokok manusia tingkat tertinggi adalah kebutuhan dalam memperoleh kebanggaan, kekaguman keagungan dan kemasyuran sebagai seseorang yang mampu dan berhasil dalam mewujudkan potensi bakat dengan hasil prestasinya yang luar biasa, maka perhatiannya terpusat pada pekerjaannya sehingga kadang-kadang orang demikian bahkan lupa dengan kebutuhan fisiknya sendiri.

Disamping teori motivasi dikemukakan Maslow, maka Heidjrachman (2011: 188 – 189) mengemukakan ada 3 faktor/teori tentang motivasi :

1. *Content Theory*

2. *Process Theory*

3. *Reinforcement Theory*

Untuk lebih jelasnya mengenai ketiga teori di atas, akan diuraikan sebagai berikut :

1. *Content Theory*

Teori ini mengemukakan arti penting pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan bertingkah laku tertentu. dalam pandangan ini setiap individu dianggap mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (inner needs) sehingga mereka terdorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya.

Teori ini melihat adanya tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

a. Kebutuhan sangat bervariasi antara individu

Banyak manajer yang ambisius, sangat mendorong untuk mencapai status dan kekuasaan, memahami bahwa tidak semua orang yang bekerja di bawah pimpinannya bisa didorong dengan nilai-nilai yang aman. Sebagai hasilnya, manajer-manajer merasa frustrasi karena tidak mampu memberi motivasi kepada bawahannya.

b. Perwujudan kebutuhan dalam tindakan

Seorang dengan kebutuhan keamanan yang kuat bisa memilih bermain secara aman sekaligus menghindar dari rasa tanggung jawab besar sebab takut akan kegagalan. Begitu juga seorang dengan kebutuhan yang dikatakan sama malahan mencari tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan, sebab yang bersangkutan takut diperhatikan sebab prestasi pekerjaan hal yang biasa saja.

- c. Ada individu yang tidak konsisten dengan tindakannya, suatu ketika seorang mungkin bisa bekerja dengan sangat luar biasa pada saat diberikan pekerjaan penuh tantangan. Sebaliknya, pada suatu ketika masih orang yang sama bekerja dengan sedang, padahal pekerjaan yang sama yang dijalankannya..

2. *Process Theory*

Pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanya salah satu elemen dalam proses mengenal bagaimana individu bertingkah laku. Dasar dari teori tentang motivasi ini adalah adanya penghargaan, yaitu apa yang dipercaya oleh individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor lain dari teori ini adalah kebutuhan dari preferensi terhadap hasil yang diharapkan. Misalnya apabila pekerja bekerja untuk bisa melebihi target akan menyebabkan orang bisa dinaikkan pangkatnya menjadi supervisor dan seorang memang berkeinginan sangat kuat melampaui target tertentu.

3. *Reinforcement Theory*

Teori tanpa memakai konsep sesuatu motif atau proses motivasi, akan tetapi menjelaskan bagaimana konsep tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar dipengaruhi perilaku di masa lalu. Dalam teori ini berpandangan bahwa karena di masa lalu menyenangkan individu bertingkah laku tertentu.

Teori ini menunjukkan bahwa yang diperlukan manajer adalah bagaimana menebak kebutuhan para individu dengan mengamati perilaku mereka dan

memilih cara yang bisa digunakan supaya mereka mau bertingkah laku sesuai keinginan manajer.

Pada bagian ini akan diuraikan konsep mengenai motivasi kerja karyawan, namun sebelumnya perlu dibahas dulu tentang pengertian motivasi itu sendiri.

Adapun arti kerja, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti :

1. Kegiatan melakukan sesuatu.
2. Sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Kartini Kartono bahwa : kerja/ bekerja hal yang penting untuk menghidupi kehidupan sendiri, sekaligus untuk menjamin rasa berguna, dikehendaki, dibutuhkan yang pasti memberikan arti bagi kehidupan. Dengan demikian kerja itu akan memberikan promosi, persahabatan, komunikasi sosial yang terbuka, kedudukan sosial, prestise, dan status.

Dari arti dan penjelasan tentang kerja di atas maka dapat dipahami bahwa kerja adalah suatu kegiatan/ aktivitas untuk melakukan sesuatu dan mencapai yang diharapkan. Dengan demikian konsep motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan orang lain atau diri sendiri guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan sehingga tergerak untuk melakukan aktivitas atau kegiatan kerja.

Teori kebutuhan yang dianggap relevan dengan penelitian ini adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dan Clayton P.Alderfer. Penulis mengambil landasan teori ini dengan asumsi bahwa teori ini mempunyai uraian yang sistematis dan sederhana. Di samping itu juga menganggap dari pembahasan teori kebutuhan tersebut identik dengan sebagian besar kebutuhan para

karyawan dalam organisasi. Bahkan teori yang dikemukakan oleh Clayton mendekati kenyataan hidup yang dihadapi sehari-hari. Menurut P. Siagian bahwa : pengalaman banyak manajer, membenarkan pendapat yang mengatakan bahwa sebagian kebutuhan manusia yang kompleks itu diusahakan pemuasan secara simultan, meskipun sudah barang tentu dengan tingkat intensitas yang berbeda-beda, baik antar seorang dengan orang lain maupun seorang pada waktu yang berbeda.

Sedangkan Abraham Maslow, dalam kutipan Wahjusumidjo (2012) menyusun suatu hirarki kebutuhan yang didasarkan pada prinsip sebagai berikut :

1. Manusia adalah “binatang yang berkeinginan”.
2. Segera setelah salah satu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan lain muncul.
3. Kebutuhan nampak diorganisir kedalam kebutuhan-kebutuhan yang bertingkat-tingkat.
4. Segera setelah kebutuhan itu terpenuhi, maka mereka mempunyai pengaruh yang dominan, dan kebutuhan lain yang lebih meningkat mulai mendominasi.

Adapun jenjang kebutuhan atau hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dalam kutipan Wahjusumidjo (2012) meliputi 5 jenjang yaitu :

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (philological needs). Manifestasi kebutuhan ini nampak pada tiga hal yaitu : sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.
2. Kebutuhan rasa aman (safety needs). Manifestasi kebutuhan ini merupakan akan keamanan jiwa, dimana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun dan jaminan hari tua.

3. Kebutuhan sosial (social needs). Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (sense of belonging), kebutuhan maju dan tidak gagal (sense of achievement), kekuatan ikut serta (sense of participation).
4. Kebutuhan akan penghargaan/prestise (esteem needs). Semakin tinggi status semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak hal misalnya : tingkat komando, mobil mewah, kamar kerja dan lain-lain.
5. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (self actualization). Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja melalui on the job, of the job training, seminar, konferensi, pendidikan akademis dan lain-lain.”

Selain pendapat Abraham Maslow, Clayton P. Alderfer dalam kutipan Jane Allan memadatkan teori kebutuhan Maslow menjadi hanya tiga bentuk kebutuhan yaitu eksistensi, kekerabatan, dan perkembangan. Dari kebutuhan Alderfer dikenal dengan teori ERG (Existence needs, Relatedness needs, Growth Needs) yaitu :

1. Existence needs atau pemenuhan kebutuhan yang dapat menjamin kelangsungan hidup manusia, seperti makanan, minuman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan pokok karyawan dan keluarganya serta kondisi fisik dan mental psikologis pekerjaan yang menyenangkan.
2. Relatedness needs atau pemenuhan kebutuhan untuk diterima oleh semua pihak dalam pergaulan sosial seperti keluarga, atasan atau pimpinan, teman sejawat, bawahan bahkan dengan lawan politik sekalipun.

3. Growth needs atau pemenuhan kebutuhan untuk menumbuhkan citra yang baik sebagai bukti kreativitas pribadi yang berpengaruh terhadap diri dan semua pihak dalam lingkungannya.

Adapun penelitian yang menganggap bahwa teori ERG adalah penyederhanaan dari teori Abraham Maslow. Memang secara sepintas ada persamaan antara keduanya namun sesungguhnya ada perbedaan konseptual dan mendasar yaitu bahwa Clayton P. Alderfer menekankan ketiga jenis kebutuhan pemuasannya dilakukan secara simultan tidak berdasarkan tingkat kebutuhan seperti yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

2.4. Disiplin

Pengertian disiplin kerja menurut Sinungan (2012), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Disiplin menurut Hurlock (2012), bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Sedangkan menurut Sinungan (2012), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu : (1). Adanya ketaatan demi menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif, (2) Adanya hasrat yang kuat melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat, dan (3). Adanya perilaku dikendalikan..

2.5. Penempatan

2.5.1. Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Rosidah (2014 : 189), menyatakan bahwa “penempatan adalah suatu kebijakan/ keputusan pimpinan suatu organisasi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidaknya ditempatkan pada suatu jabatan atau posisi tertentu dengan berdasar pertimbangan keterampilan atau kualifikasi tertentu dan keahlian”.

Menurut Hariandja (2015: 156) menyatakan bahwa “Penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian suatu jabatan atau penugasan kembali pegawai pada jabatan/ tugas baru atau jabatan/ tugas yang berbeda”.

Menurut Gomes (2010 : 117), menyatakan bahwa “seleksi dan penempatan merupakan langkah yang dilakukan sesegera mungkin setelah pelaksanaan fungsi rekrutmen. Seperti pada fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi yang sangat penting pada manajemen sumber daya manusia, karena tersedianya atau tidaknya pekerja/ karyawan dalam kuantitas dan kualitas yang sesuai kebutuhan dalam organisasi”.

Menurut Sastrohadiwiryono (2012 : 162), menyatakan bahwa “penempatan kerja adalah proses pemberian pekerjaan/ tugas kepada pegawai agar dilaksanakan

sesuai ruang lingkup yang ditetapkan, serta dapat mempertanggungjawabkan segala resiko dan segala kemungkinan yang terjadi atas pekerjaan dan tugas, kewenanga serta tanggung jawabnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:262) menyatakan bahwa “penempatan adalah menempatkan posisi karyawan ke posisi pekerjaan tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaan/ tugasnya akan mempengaruhi kualitas dan jumlah pekerjaannya.

Pendapat yang menyatakan bahwa memang bukan suatu kesalahan jika penempatan kerja merupakan akhir dari proses seleksi sepanjang masih menyangkut pegawai baru. Hanya teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan kerja bukan hanya berlaku bagi pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi pegawai lama yang mengalami mutasi dan/ atau alih tugas. Berarti konsep penempatan kerja yang mencakup alih tugas, promosi, transfer bahkan demosi sekalipun (Sondang, 2013 : 169)..

2.5.2. Faktor-faktor yang Dipertimbangkan Dalam Penempatan Kerja

Menurut Bambang Wahyudi dikutip Suwatno (2013 : 129) mengemukakan bahwa dalam menentukan penempatan pegawai setidaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan yang harusnya dimiliki seorang pegawai adalah pendidikan minimum yang disyaratkan, meliputi :

- a. Pendidikan yang menjadi syarat
- b. Pendidikan yang bersifat alternatif

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan Kerja/Keahlian

Keahlian atau kecakapan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat dalam praktek. Keahlian/ keterampilan kerja tersebut, dibagi kedalam 3 (tiga) kategori, yaitu:

- a. Keterampilan sosial, contohnya : mewarkan barang/ jasa, mempengaruhi orang lain dan lain-lain.
- b. Keterampilan mental, contohnya membuat keputusan, menganalisa data dan lain-lain.
- c. Keterampilan fisik, contohnya mekanik, memperbaiki jaringan listrik dan lain-lain.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja sering dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempati
- b. Lama dalam melaksanakan pekerjaan

BAB III

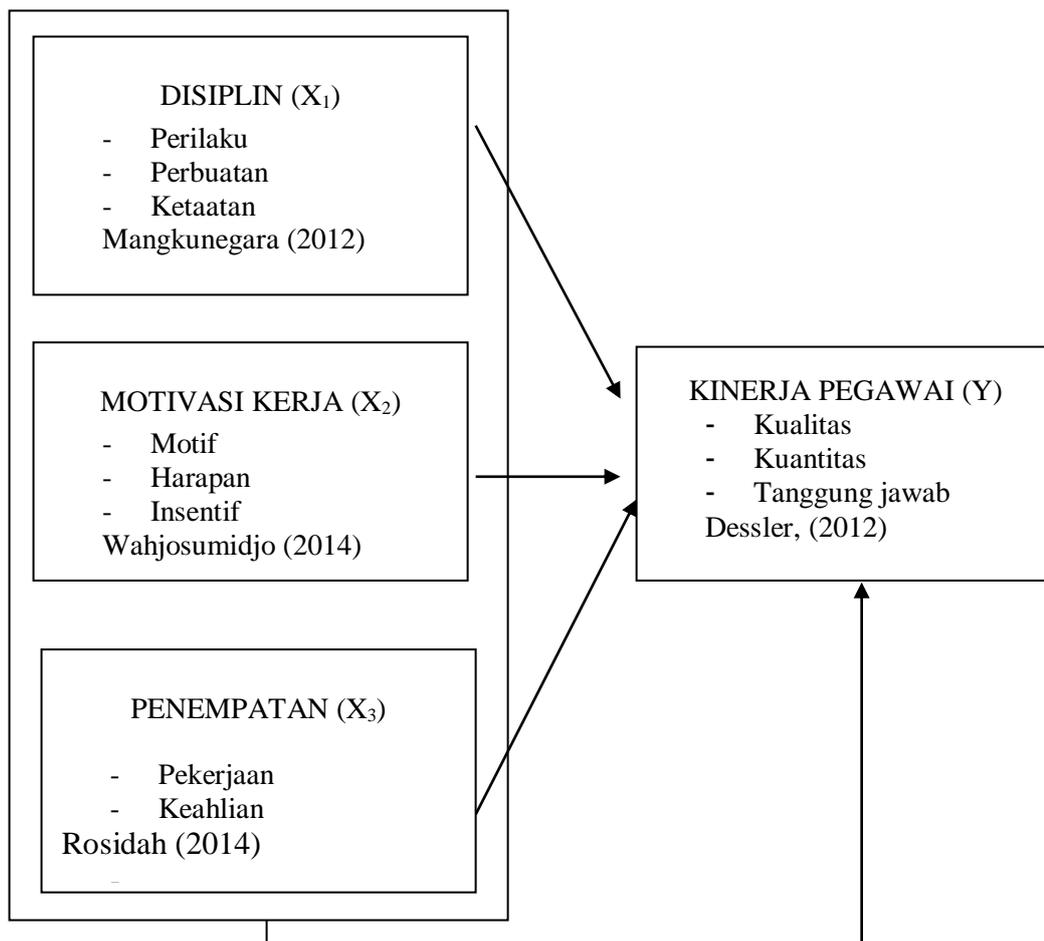
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1.Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil pengamatan, Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, belum maksimal menerapkan aturan kegiatan pada pegawai antara lain :

- Penegakan disiplin para pegawai, yaitu para pegawai yang melakukan pelanggaran tidak diberikan sanksi sesuai aturan yang berlaku, sehingga perlu ada ketegasan dari pihak pimpinan organisasi untuk memberikan sanksi yang optimal akibat pelanggaran.
- Pegawai termotivasi hanya apabila mendapat imbalan/ intensif langsung pada setiap kegiatan, sehingga bekerja tidak profesional. Perlu diupayakan memberikan bonus kepada pegawai bila realisasi dari target pekerjaan telah tercapai.
- Peningkatan kinerja tergantung pada sumber daya manusia yaitu menegakkan disiplin dan motivasi pegawai sehingga hasil yang diharapkan lebih tinggi dari pengeluaran.

Selanjutnya untuk memudahkan pemahaman dari gambaran di atas, maka ditunjukkan model kajian yang digunakan dalam penelitian ini,yaitu :



Gambar 3.1.

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2.Hipotesis

Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Disiplin, motivasi kerja dan penempatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.
2. Disiplin, motivasi kerja dan penempatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

3. Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin, motivasi kerja dan penempatan sebagai variabel bebas. Setiap variabel bebas tersebut diberi simbol X_1 , X_2 dan X_3 , sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai yang diberi simbol Y . Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu.

Indikator terdiri atas :

- a. Perilaku
 - b. Perbuatan
 - c. Ketaatan
2. Motivasi kerja didefinisikan sebagai usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang dalam hal ini karyawan untuk tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya dalam peningkatan kinerja pegawai. Indikator:
- a. Motif
 - b. Harapan
 - c. Insentif

3. Penempatan adalah kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Indikator penempatan meliputi :
 - a. Pekerjaan
 - b. Keahlian
4. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai sejauh mana kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan produktivitas yang ditetapkan (berkaitan dengan sistem dan standar yang digunakan organisasi) dalam periode tertentu.

Indikator terdiri atas :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Tanggung jawab

BAB IV

METODOE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas. Oleh karena itu variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini tidak direkayasa, dengan kata lain penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen di lapangan.

4.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebanyak 60 orang terdiri dari Sekcam, para Kasi, staf ASN dan non ASN .

Penelitian ini dilakukan dengan tidak menggunakan sampel atau tetap memakai kuesioner sebanyak 60 orang pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

4.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene , dengan waktu penelitian adalah pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2019.

4.4. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini yang digunakan adalah sebagai berikut:

1). Observasi.

Untuk menjawab suatu pertanyaan yang telah direncanakan sekaligus dilaksanakan secara sistematis, dengan menggunakan kendali - kendali yang tepat serta menyajikan perkiraan yang handal dan valid tentang apa yang terjadi, maka terlebih dahulu dirancang penelitian observasi sebagai metode primer.

2). Kuesioner.

Untuk memperoleh data dalam penelitian di mana kuesioner tersebut diajukan hal - hal yang relevan dan sangat berkaitan dengan tujuan penelitian, maka dibuatlah daftar pertanyaan/ kuesioner. Selanjutnya, agar memperoleh data pembobotan nilai disiplin dan motivasi terhadap produktivitas para pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, syaratnya adalah Kuesioner harus disebarakan.

4.5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian, analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik, yaitu :

1. Regresi sederhana dan jamak, korelasi sederhana, parsial dan jamak, semua pengukuran dilakukan pada taraf signifikan 0,05.
2. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis meliputi uji validasi dan uji reliabilitas variabel penelitian.
3. Deskripsi data.

4. Pengujian persyaratan analisis sebagai persyaratan penggunaan teknik statistik.

Hipotesis statistik yang di uji dapat diuraikan sebagai berikut :

1. $H_0 : \rho_{y^1} = 0$

$H^1 : \rho_{y^2} > 0$

$H^1 : \rho_{y^3} > 0$

2. $H_0 : \rho_{y^1} = 0$

$H_0 : \rho_{y^2} = 0$

$H^1 : \rho_{y^2} > 0$

$H^1 : \rho_{y^3} > 0$

$\rho_{y^{12}} = 0$

$\rho_{y^{12}} > 0$

Keterangan :

ρ_{y^1} = Koefisien korelasi antar disiplin (X_1) dengan kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene (Y).

ρ_{y^2} = Koefisien korelasi antar disiplin (X_2) dengan kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene (Y).

ρ_{y^3} = Koefisien korelasi antara motivasi (X_3) dengan kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene (Y).

$\rho_{y^{123}}$ = Koefisien korelasi antara kepemimpinan camat (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi (X_3) dengan kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene (Y).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kecamatan Banggae Timur berada di wilayah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Kecamatan ini memiliki orbitasi wilayah dengan luas 30,04 KM², dan memiliki jarak tempuh 2 Km dari pusat kota Pemerintah Kabupaten Majene dan 140 Km dari Kabupaten Mamuju sebagai pusat Ibu Kota Provinsi Sulawesi Barat.

Selanjutnya, Kecamatan Banggae Timur memiliki batas - batas wilayah administratif antara lain :

1. Sebelah Utara, berbatasan langsung dengan Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene
2. Sebelah Timur, berbatasan langsung dengan Kabupaten Polman
3. Sebelah Selatan, berbatasan langsung dengan Teluk Mandar
4. Sebelah Barat, berbatasan langsung dengan Selat Makassar

Kecamatan Banggae Timur berada pada ketinggian antara 0,25 m sampai dengan 7,00 m dari permukaan laut dengan suhu maksimum 34 derajat celcius dan suhu minimum 21 derajat celcius, dengan curah hujan rata-rata 97,28 mm/tahun dan memiliki jumlah hari hujan 208 hari/tahun.

Selain itu, *Kecamatan Banggae Timur* juga memiliki delapan (8) Kelurahan dan satu (1) Desa yaitu *Kelurahan Labuang, Kelurahan Labuang Utara, Kelurahan Baurung, Kelurahan Lembang, Kelurahan Tande, Kelurahan Tande Timur,*

Kelurahan Baruga, Kelurahan Baruga Dhua dan Desa Buttu Baruga. Masing-masing Kelurahan dan Desa tersebut memiliki klasifikasi sebagai berikut :

1. Labuang terletak di wilayah pantai dengan klasifikasi Kelurahan Swasembada
2. Labuang Utara di wilayah bukan pantai
3. Baurung terletak di wilayah pantai dengan klasifikasi Kelurahan Swakarya
4. Lembang terletak di wilayah bukan pantai dengan klasifikasi Kelurahan Swakarya
5. Tande terletak di wilayah bukan pantai dengan klasifikasi Kelurahan Swakarya
6. Tande Timur terletak di wilayah bukan pantai dengan klasifikasi Kelurahan Swakarya
7. Baruga terletak di wilayah bukan pantai dengan klasifikasi Kelurahan Swakarya
8. Baruga Dhua terletak di wilayah bukan pantai dengan klasifikasi Kelurahan Swakarya
9. Desa Buttu Baruga di wilayah bukan pantai dengan klasifikasi Kelurahan Swakarya

Kecamatan Banggae Timur memiliki luas wilayah 30,04 Km². Luas wilayah tersebut adalah akumulasi dari luar wilayah di setiap Kelurahan (Delapan Kelurahan) yaitu Kelurahan Labuang yang memiliki luas wilayah 0,98 Km², Kelurahan Baurung memiliki luas wilayah 1,72 Km², Kelurahan Tande memiliki luas wilayah 13,77 Km², Kelurahan Baruga memiliki luas wilayah 5,80 Km², dan Kelurahan Baruga Dhua memiliki luas wilayah 7,77 Km².

Kecamatan Banggae Timur mempunyai jumlah penduduk sebagai berikut :

1. Kelurahan Labuang L 2408, P 2665 = 5073 jiwa

2. Kelurahan Labuang Utara L 2569, P 2646 = 5215 Jiwa
3. Kelurahan Lembang L 2348, P 2417 = 4765 Jiwa
4. Kelurahan Baurung L 2319, P 2451 = 4770 Jiwa
5. Kelurahan Tande L 707, P 811 = 1518 Jiwa
6. Kelurahan Tande Timur L 858, P 887 = 1745 Jiwa
7. Kelurahan Baruga L 1030, P 1096 = 2126 Jiwa
8. Kelurahan Baruga Dhua L 737, P 800 = 1537 Jiwa
9. Desa Buttu Baruga L 466, P 579 = 1045 Jiwa

Dengan Jumlah KK sebanyak 6880

Susunan Organisasi Kecamatan

- a. C a m a t
- b. Sekretariat., terdiri dari :
 - 1) Sub Bagian Perencanaan., Evaluasi dan Pelaporan.;
 - 2) Sub Bagian Kepegawaian., Keuangan., Umum dan Perlengkapan.;
 - a. Seksi Tata Pemerintahan.;
 - b. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa / Kelurahan.;
 - c. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum.;
 - d. Seksi Ekonomi Pembangunan dan Lingkungan Hidup.;
 - e. Kelompok Jabatan Fungsional..

Kecamatan dipimpin seorang Camat dimana mempunyai tugas pokok yakni membantu kepala daerah dalam melaksanakan/ menyelenggarakan tugas umum pemerintahan., pembangunan serta pembinaan kehidupan dalam kemasyarakatan di wilayah kecamatan dan sebagian kewenangan yang telah

dilimpahkan. Di dalam melaksanakan/ menyelenggarakan berbagai tugas pokoknya tersebut, :

a. Camat memiliki fungsi., meliputi ;

1. Pengkoordinasian berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat.;
2. Pengkoordinasian penyelenggaraan dalam ketentraman dan ketertiban umum.;
3. Pengkoordinasian dalam penerapan dan penegakan peraturan perundang - undangan.;
4. Pengkoordinasian dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat Kecamatan.;
5. Pembinaan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa / Kelurahan.;
6. Pelayanan dalam Masyarakat menjadi ruang lingkup tugasnya dan/ atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintah Desa / Kelurahan.;
7. Pelaksanaan tugas lain yang telah diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.;
8. Pelaksanaan dalam monitoring dan evaluasi serta menyampaikan berbagai laporan pelaksanaan tugas.;

b. Sekretaris Camat

Sekretariat Kecamatan memiliki tugas pokok membantu Camat., yaitu : memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat / aparatur kecamatan dalam menyelenggarakan tugas pokok., menyusun perencanaan., penyelenggaraan pemerintahan., pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan dalam wilayah kecamatan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok dimaksud sekretaris memiliki fungsi membantu mengkoordinir dan / atau memfasilitasi kegiatan di bidang pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, pemerintahan, pembangunan masyarakat desa / kelurahan, perekonomian, kesejahteraan rakyat, ketentraman dan ketertiban, serta pembinaan di sekretariat Kecamatan sesuai kewenangannya, meliputi :

1. Pelaksanaan., pengorganisasian., pemantauan serta pengendalian kebijakan yang meliputi ; bidang penatausahaan keuangan, pelayanan teknis perencanaan, evaluasi dan pelaporan., umum dan administrasi kepegawaian.;
2. Pemberian saran atau pertimbangan secara teknis kepada atasan mengenai pelaksanaan program jangka panjang dan program jangka menengah, renstra, program kerja tahunan.;
3. Bahan penyusunan program jangka panjang dan program jangka menengah., petunjuk pelaksanaan, petunjuk operasional dan petunjuk teknis pelaksanaan kewenangannya., penyusunan RKA., DPA., dokumen perencanaan perumusan renstra serta program kerja tahunan.;
4. Pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi baik secara berkala maupun periodik sesuai peraturan perundang - undangan yang berlaku kepada atasan.;
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai bidang fungsinya.

Sekretariat Kecamatan., terdiri dari ;

1. **Sub Bagian Umum., Keuangan., dan Perlengkapan.,** memiliki tugas pokok membantu Sekretaris menyiapkan, menghimpun, dan mengelola serta melaksanakan urusan dalam organisasi khususnya penatausahaan urusan

kepegawaian, keuangan, umum dan perlengkapan., Kasubag Umum., Keuangan., dan Perlengkapan mempunyai fungsi., meliputi ;

- a. Melaksanakan administrasi keuangan yang meliputi : verifikasi serta penyusunan perhitungan anggaran, pembukuan dan pertanggungjawaban.;
- b. Menyusun rencana kegiatan pada sub bagian keuangan.;
- c. Pengelolaan dalam penyusunan Rencana Anggaran rutin.;
- d. Penyusunan laporan pelaksanaan tugas dan pemberian pertimbangan atau saran kepada atasan sesuai bidang tugasnya.;
- e. Menyelenggarakan pertanggungjawaban penyelenggaraan anggaran satuan kerja dan penyusunan laporan.;
- f. Pelaksanaan pembinaan bendahara pengeluaran dan bendahara gaji.;
- g. Pembinaan, monitoring, evaluasi, pengendalian, dan pelaporan tugas.;
- h. Pelaksanaan laporan keuangan dan penyusunan administrasi keuangan.;
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai bidang tugasnya.

2. Sub Bagian Perencanaan., evaluasi dan pelaporan., memiliki tugas pokok., yaitu : membantu sekretaris menghimpun, mengelola dan menyiapkan, serta melaksanakan urusan dalam organisasi khususnya penatausahaan urusan Perencanaan., evaluasi dan pelaporan., Kasubag Perencanaan., Evaluasi., dan Pelaporan., mempunyai fungsi., meliputi :

- a. Penyusunan RKA SKPD., rencana kerja (RENJA)., DPA SKPD., Renstra SKPD., LAKIP., Penetapan kinerja., dan LPPD.;
- b. Pelaksanaan monitoring evaluasi pelaksanaan kegiatan lingkup dinas;

- c. Pengumpulan., pengelolaan., dan pengkajian data bahan evaluasi dan pelaporan.;
- d. Penyusunan laporan pelaksanaan tugas dan pemberian pertimbangan atau saran kepada atasan sesuai bidang tugasnya.;
- e. Melaksanakan tata laksana urusan perencanaan., evaluasi., dan pelaporan.;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai bidang tugasnya.

c. Seksi Tata Pemerintahan

Mempunyai tugas pokok., yaitu : membantu Camat dalam menghimpun., menyiapkan., dan mengelola serta melaksanakan kegiatan di bidang Tata Pemerintahan., Kasi Tata Pemerintahan mempunyai fungsi., meliputi ;

1. Pelaksanaan kegiatan Administrasi Kependudukan.;
2. Penyelenggaraan penyelesaian perselisihan antar Desa / Kelurahan dan fasilitasi kerjasama antar Desa / Kelurahan.;
3. Penyelenggaraan koordinasi dengan unit kerja atau instansi terkait;
4. Penyelenggaraan Fasilitasi Pemilihan Kades dan BPD.;
5. Pengawasan., pemantauan, pengevaluasian pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas - tugas yang telah dan belum dilaksanakan.;
6. Pemberian fasilitas penyusunan PerDes dan penataan Desa / Kelurahan.;
7. Pelaksanaan dan penyelenggaraan fasilitasi pemungutan retribusi daerah dan pemungutan atas pajak di wilayah kerjanya.;
8. Penyusunan laporan pelaksanaan tugas dan pemberian pertimbangan atau saran kepada atasan sesuai bidang tugasnya.;

9. Pemberian fasilitas penyelesaian atas sengketa tanah milik Pemerintah Daerah.;
10. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai bidang tugasnya.

d. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/ Kelurahan,

Mempunyai Tugas Pokok., yaitu : membantu Camat dalam menghimpun., menyiapkan., dan mengelola serta melaksanakan kegiatan di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/ Kelurahan, Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa/ Kelurahan., mempunyai fungsi., meliputi ;

1. Mendorong partisipasi dan swadaya masyarakat dalam meningkatkan perekonomian dan pelaksanaan pembangunan.;
2. Menyusun rencana seksi pemberdayaan keluarga dan masyarakat.;
3. Mengolah., mengumpulkan., dan mengevaluasi data di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/ Kelurahan.;
4. Mengumpulkan menyusun laporan di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/ Kelurahan.;
5. Melakukan pelayanan masyarakat., pembinaan., di bidang kesejahteraan masyarakat (Penyandang cacat., yatim piatu., dan Lansia).;
6. Melakukan administrasi di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/ Kelurahan.;
7. Mengumpulkan menyusun laporan di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/ Kelurahan.;
8. Membantu pengumpulan dan penyaluran dana / bantuan terhadap korban Bencana alam dan bencana lainnya;

9. Membantu pelaksanaan kegiatan PKK., Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan., serta organisasi kemasyarakatan lainnya;
10. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai bidang tugasnya.

e. Seksi Ketentraman dan Ketertiban,

Mempunyai tugas pokok., yaitu : membantu Camat dan menyiapkan, menghimpun, dan mengolah serta melaksanakan kegiatan di bidang ketentraman dan ketertiban, Kasi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai fungsi., meliputi :

1. Menyusun program pembinaan Polisi Pamong Praja di wilayah Kecamatan.;
2. Membantu dalam penyelesaian masalah - masalah ketentraman dan ketertiban di wilayah Kecamatan.;
3. Menyusun Program kegiatan dan melakukan pembinaan ketentraman dan ketertiban di wilayah Kecamatan.;
4. Melaksanakan pembinaan mengenai wawasan kebangsaan dan perlindungan masyarakat.;
5. Melaksanakan koordinasi terkait kegiatan ideologi Negara., sosial politik., Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat.;
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai bidang tugasnya.

f. Seksi Ekonomi Pembangunan dan Lingkungan Hidup,

Mempunyai Tugas Pokok., yaitu : menyusun Rencana Kegiatan., mengendalikan, mengkoordinasikan, memberi petunjuk kepada bawahan dalam

pelaksanaan kegiatan Seksi Ekonomi dan Pembangunan., Kasi Pembangunan dan Lingkungan Hidup mempunyai fungsi., meliputi :

1. Menyusun program pembinaan dalam upaya peningkatan peran serta masyarakat dalam pembangunan., penghijauan., dan pengendalian pencemaran lingkungan.;
2. Menyusun program peningkatan perekonomian., produksi dan distribusi serta koperasi.;
3. Melakukan pembinaan pemberdayaan lembaga sosial masyarakat;
4. Melakukan pembinaan pemberdayaan masyarakat dalam meningkatkan perekonomian., produksi., dan retribusi.;
5. Membantu dalam proses rekomendasi perizinan;
6. Mengumpulkan., mengolah., dan mengevaluasi data di bidang pembangunan dan perekonomian.;
7. Membantu menyiapkan bahan - bahan dalam rangka musyawarah lembaga perekonomian / koperasi yang masih eksis.;
8. Melaksanakan pelayanan masyarakat di bidang pembangunan dan perekonomian.;
9. Melaksanakan pembinaan masyarakat di bidang kelautan dan perikanan., pertanian., peternakan., kehutanan., perkebunan., kimpraswil., kepariwisataan., koperindag., usaha kecil dan menengah dan golongan Ekonomi lemah.;
10. Melakukan pencegahan terhadap pengembalian Sumber Daya Alam tanpa izin yang mengganggu dan dapat berbahaya terhadap lingkungan hidup.;
11. Melaksanakan penyaluran dan pengawasan pengembalian kredit dalam rangka keberhasilan program produksi pertanian.;

12. Melakukan monitoring evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas di bidang pembangunan dan perekonomian.
13. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai bidang tugasnya.

Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebagai suatu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang diberikan kewenangan penuh oleh pemerintah untuk menjadi Satuan Kerja yang mempunyai tanggung jawab yang cukup besar dalam penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan wilayah kecamatan. Oleh karena itu sangat dibutuhkan adanya sebuah gambaran target yang dapat dijadikan sebagai pegangan bagi tercapainya tujuan dimaksud. Gambaran target pencapaian program kerja Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene direfleksikan dalam bentuk Visi SKPD Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene yakni : “Terwujudnya Pemerintahan Kecamatan Banggae Timur Sebagai Pusat Pelayanan Publik Yang Prima Dalam Wilayah Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene”.

Dalam Visi Kecamatan Banggae Timur tersebut menggambarkan betapa pentingnya Peran Aparat Kecamatan Banggae Timur dalam mewujudkan pelayanan kemasyarakatan di Kabupaten Majene yang tentram dan tertib.

Dalam merealisasikan visi tersebut diatas, maka misi yang akan dijalankan oleh Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur Pemerintahan Kecamatan Banggae Timur;

2. Meningkatkan sistem, sarana dan prasarana pelayanan Pemerintahan Kecamatan Banggae Timur;
3. Meningkatkan pembinaan, disiplin dan kesejahteraan aparatur pemerintahan Kecamatan Banggae Timur dalam pelaksanaan tugas;.

5.1.2 Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 orang responden pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 60 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 41 orang atau 68,33 persen dan sisanya sebanyak 19 orang atau sekitar 31,67 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1.
Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	41	68,33
2.	Perempuan	19	31,67
	Total	60	100,00

Sumber :Data Primer Diolah

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Tabel 5.2
Sebaran Responden menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	11	18,33
2.	35 – 40	7	11,67
3.	41 – 45	13	21,67
4.	46 – 50	23	38,33
5.	> 50	6	10,00
	Total	60	100,00

Sumber :Data Primer Diolah

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 23 orang responden atau sekitar 38,33 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur 50 tahun yang hanya berjumlah 6 orang atau 10,00 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 22 tahun dan umur tertua adalah 57 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3
Sebaran Responden menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	26	43,33
2.	10 – 15	7	11,67
3.	16 – 20	16	26,67
4.	21 – 25	11	18,33
	Total	60	100,00

Sumber :Data Primer Diolah

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya, maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 26 orang responden atau 43,33 persen adalah kurang dari 10 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 7 orang responden atau 11,67 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan pengumpulan data di lapangan dengan mengumpulkan jawaban yang telah diperoleh dari responden, maka diperoleh informasi yang kongkrit tentang variable - variabel penelitian yang dimaksud, terdiri dari : Variabel Terikat (kinerja pegawai) dan Variabel Bebas (disiplin, motivasi kerja & penempatan)..

1. Disiplin (X₁)

Gambaran distribusi frekuensi disiplin dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4.

Distribusi frekuensi item-item variabel disiplin

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai selalu tepat waktu tiba ditempat kerja.	1	1,6	7	11,7	15	25,0	25	41,7	12	20,0
2.	Pegawai tidak pernah pulang sebelum jam kerja kantor berakhir.	0	0	0	0	4	6,7	26	43,3	30	50,0
3.	Pegawai selalu patuh terhadap peraturan yang ada.	0	0	0	0	10	16,7	24	40,0	26	43,3
4.	Pegawai senang menerima tugas dari atasan.	0	0	3	5,0	9	15,0	23	38,3	25	41,7
5.	Pegawai selalu patuh terhadap atasan	0	0	1	1,6	13	21,7	19	31,7	27	45,0

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju; Skor 2 = Tidak Setuju; Skor 3 = Ragu-Ragu; Skor 4 = Setuju; & Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan petunjuk tabel 5.4 di atas, unsur item empiris yang pertama yakni pegawai selalu tepat waktu tiba ditempat kerja, dimana 20,0% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 41,7% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 25,0% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; selanjutnya 11,7% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; serta 1,6% responden yang memberi pernyataan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang kedua, yakni pegawai tidak pernah pulang sebelum jam kerja kantor berakhir, dimana 50,0% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 43,3% responden yang memberi pernyataan Setuju; 16,7% responden

yang memberi pernyataan Ragu-Ragu, serta 0% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang ketiga, yakni pegawai selalu patuh terhadap peraturan yang ada, dimana 43,3% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 40,0% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 16,7% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; serta 0% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang keempat, yakni pegawai senang menerima tugas dari atasan, dimana 41,7% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 38,3% responden yang memberi pernyataan Setuju, selanjutnya 15,0% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; selanjutnya 5,0% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; serta 0% responden yang memberi pernyataan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang kelima, yakni pegawai selalu patuh terhadap atasan, dimana 45,0% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 31,7% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 21,7% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; 1,6% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; serta 0% responden yang memberi pernyataan Sangat Tidak Setuju.

2. Motivasi kerja (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi motivasi kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5.

Distribusi frekuensi item-item variabel motivasi kerja

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.	0	0	5	8,3	6	10,0	15	25,0	34	56,7
2.	Dalam bekerja pegawai menikmati tantangan yang sulit.	0	0	4	6,7	7	11,7	20	33,3	29	48,3
3.	Pegawai yang yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja pegawai.	0	0	3	5,0	9	15,0	21	35,0	27	45,0
4.	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	0	0	2	3,3	13	21,7	24	40,0	21	35,0
5.	Pegawai merasa senang jumpa dengan rekan kerja.	0	0	4	6,7	10	16,7	26	43,3	20	33,3

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju; Skor 2 = Tidak Setuju; Skor 3 = Ragu-Ragu; Skor 4 = Setuju; & Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan petunjuk tabel 5.5 di atas, unsur item empiris yang pertama yakni pegawai berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, dimana 56,7% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 25,0% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 10,0% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; selanjutnya 8,3% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; serta 0% responden yang memberi pernyataan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang kedua, yakni dalam bekerja pegawai menikmati tantangan yang sulit, dimana 48,3% responden yang memberi pernyataan Sangat

Setuju; 33,3% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 11,7% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; selanjutnya 6,7% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; serta 0% responden yang memberi pernyataan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang ketiga, yakni pegawai yang yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja pegawai, dimana 45,0% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 35,0% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 15,0% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; selanjutnya 5,0% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; serta 0% responden yang memberi pernyataan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang keempat, yakni pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dimana 35,0% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 40,0% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 21,7% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; selanjutnya 3,3% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; serta 0% responden yang memberi pernyataan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang kelima, yakni pegawai merasa senang jumpa dengan rekan kerja, dimana 33,3% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 43,3% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 16,7% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; selanjutnya 6,7% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; serta 0% responden yang memberi pernyataan Sangat Tidak Setuju.

3. Penempatan (X₃)

Gambaran distribusi frekuensi penempatan dapat diurai pada tableberikut :

Tabel 5.6.

Distribusi frekuensi item-item variabel penempatan

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai sudah ditempatkan diposisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan	0	0	7	11,7	6	10,0	20	33,3	27	45,0
2.	Pegawai memiliki kemampuan yang sudah memenuhi persyaratan untuk menduduki posisi sekarang	1	1,7	3	5,0	6	10,0	18	30,0	32	53,3
3.	Pegawai lebih diprioritaskan karena memiliki pendidikan yang tinggi	0	0	2	3,3	6	10,0	29	48,4	23	38,3
4.	Hasil dari keahlian Pegawai selama bekerja diperhatikan oleh atasan	2	3,3	2	3,3	9	15,0	16	26,7	31	51,7
5.	Pegawai merasa senang dengan posisi yang sekarang	0	0	3	5,0	14	23,3	28	46,7	15	25,0

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju; Skor 2 = Tidak Setuju; Skor 3 = Ragu-Ragu; Skor 4 = Setuju; & Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 5.6 di atas, unsur item empiris yang pertama, yakni diposisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, dimana 45,0% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 33,3% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 10,0% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; selanjutnya 11,7% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; serta 0% responden yang memberi pernyataan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang kedua, yakni pegawai memiliki kemampuan yang sudah memenuhi persyaratan untuk menduduki posisi sekarang, dimana 53,3%

responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 30,0% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 10,0% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; selanjutnya 5,0% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; serta 1,7% responden yang memberi pernyataan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang ketiga, yakni pegawai lebih diprioritaskan karena memiliki pendidikan yang tinggi, dimana 38,3% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 48,4% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 10,0% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; Selanjutnya 3,3% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; serta 0%. responden yang memberi pernyataan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang keempat, yakni berupa hasil dari keahlian Pegawai selama bekerja diperhatikan oleh atasan, dimana 51,7% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 26,7% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 15,0% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu, selanjutnya 3,3% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; serta 3,3% responden yang memberi pernyataan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang kelima, yakni pegawai merasa senang dengan posisi yang sekarang, dimana 25,0% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 46,7% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 23,3% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; selanjutnya 5,0% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; serta 0% responden yang memberi pernyataan Sangat Tidak Setuju.

4. Kinerja (Y)

Pada indikator kinerja yang digunakan adalah indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dapat dilihat, sebagai berikut :

Tabel 5.7.
Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai selalu berusaha melampaui target pekerjaan pegawai dari segi jumlah.	0	0	0	0	5	8,3	17	28,3	38	63,4
2.	Hasil pekerjaan pegawai selalu lebih baik dari pekerjaan rekan kerja pegawai.	0	0	0	0	3	5	19	31,7	38	63,3
3.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0	0	0	0	6	10	17	28,3	37	61,7
4.	Pegawai hadir ditempat kerja lebih cepat dari rekan kerja pegawai.	0	0	0	0	8	13,3	17	28,3	35	58,7
5.	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja pegawai.	0	0	0	0	4	6,6	18	30	38	63,4
6.	Rekan kerja pegawai sangat senang bekerja sama dengan pegawai.	0	0	0	0	4	6,7	16	26,6	40	56,7
7.	Pegawai mampu bekerja sama dengan semua pegawai	0	0	0	0	1	1,7	29	48,3	30	50
8.	Pegawai dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan pegawai bekerja	0	0	0	0	2	3,3	13	21,7	45	75
9.	Pegawai, mampu lebih mempercepat, dalam menyelesaikan, pekerjaannya sebelum, batas-waktu-yang-ditentukan	0	0	0	0	2	3,3	12	20	46	76,7
10.	Pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi	0	0	1	1,6	3	5	14	23,4	42	70
11.	Pegawai memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi	0	0	0	0	6	10	22	36,6	32	53,4

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju; Skor 2 = Tidak Setuju; Skor 3 = Ragu-Ragu; Skor 4 = Setuju; & Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan petunjuk tabel 5.7 di atas, unsur item empiris yang pertama, yakni berupa pegawai selalu berusaha melampaui target pekerjaan pegawai dari segi jumlah., dimana 63,4% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 28,3% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 8,3% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; selanjutnya 0% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; dan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang kedua, yakni hasil pekerjaan pegawai selalu lebih baik dari pekerjaan rekan kerja pegawai., dimana 63,3% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 31,7% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 5% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu, selanjutnya 0% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; dan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang ketiga yakni pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu., dimana 61,7% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 28,3% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 10% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; serta 0% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; dan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang keempat, yakni pegawai hadir di tempat kerja lebih cepat dari rekan kerja pegawai., dimana 58,7% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 28,3% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 13,3% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; serta 0 % responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; dan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang kelima, yakni berupa pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja pegawai., dimana 63,4% responden yang memberi pernyataan

Sangat Setuju; 30% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 6,6% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu, selanjutnya 0% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; dan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang keenam, yakni rekan kerja pegawai sangat senang bekerja sama dengan pegawai., dimana 56,7% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 26,6% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 6,7% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; selanjutnya 0% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; dan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang ketujuh, yakni pegawai mampu bekerja sama dengan semua pegawai., dimana 50% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 48,3% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 1,7% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu, selanjutnya 0% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; dan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang kedelapan, yakni pegawai dapat meminimalisasi tingkat kesalahan pegawai dalam bekerja., dimana 75% responden yang memberi pernyataan sangat setuju; 21,7% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 3,3% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; selanjutnya 0% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; dan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang kesembilan, yakni Pegawai- mampu lebih mempercepat- dalam menyelesaikan- pekerjaannya sebelum- batas- waktu- yang- ditentukan, dimana 76,7% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 20% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 3,3% responden yang

memberi pernyataan Ragu-Ragu; selanjutnya 0% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; dan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang kesepuluh, yakni pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi., dimana 70% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 23,4% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 5% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; selanjutnya 1,6% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; serta 0% responden yang memberi pernyataan Sangat Tidak Setuju.

Pada item empiris yang kesebelas, yakni berupa pegawai- dapat- memenuhi- beban- kerja- yang- telah- ditetapkan- organisasi., dimana 53,4% responden yang memberi pernyataan Sangat Setuju; 36,6% responden yang memberi pernyataan Setuju; selanjutnya 10% responden yang memberi pernyataan Ragu-Ragu; selanjutnya 0% responden yang memberi pernyataan Tidak Setuju; dan Sangat Tidak Setuju.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

5.1.4.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS 17.0 for windows seperti yang tampak pada Tabel 5.8 Menurut Sugiyono (2014 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing

atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,284.

Tabel 5.8
Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja pegawai kecamatan (Y)	1	0,531	0,284	Valid
	2	0,552	0,284	Valid
	3	0,373	0,284	Valid
	4	0,449	0,284	Valid
	5	0,428	0,284	Valid
	6	0,574	0,284	Valid
	7	0,585	0,284	Valid
	8	0,452	0,284	Valid
	9	0,421	0,284	Valid
	10	0,409	0,284	Valid
	11	0,421	0,284	Valid
Variabel Disiplin (X ₁)	1	0,452	0,284	Valid
	2	0,392	0,284	Valid
	3	0,349	0,284	Valid
	4	0,323	0,284	Valid
	5	0,341	0,284	Valid
Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	1	0,544	0,284	Valid
	2	0,508	0,284	Valid
	3	0,479	0,284	Valid
	4	0,642	0,284	Valid
	5	0,313	0,284	Valid
Variabel Penempatan (X ₃)	1	0,323	0,284	Valid
	2	0,341	0,284	Valid
	3	0,449	0,284	Valid
	4	0,428	0,284	Valid
	5	0,574	0,284	Valid

Sumber : Lampiran

5.1.4.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

A. Tabel 5.9.
B. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai Kecamatan (Y)	0.857	Reliabel
Disiplin (X ₁)	0.673	Reliabel
Motivasi kerja (X ₂)	0.819	Reliabel
Penempatan (X ₃)	0.779	Reliabel

Sumber : Lampiran

Pada petunjuk tabel di atas; dapat menunjukkan bahwa dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka koefisien reliabilitas dapat diterima (Zeithaml Berry). Dari hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas; dapat dilihat hasilnya lebih besar dari 60 % ($> 60\%$); sehingga pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Pengujian Hipotesis

Analisa model dan pembuktian hipotesis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil dari uji statistik, memberikan jawaban diterima atau tidak diterima hipotesa yang telah diajukan. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk bisa mengetahui Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, dan penempatan.. Dari hasil melalui perhitungan Model Regresi Berganda akan diperoleh parameter estimasi yaitu dengan nilai “t” dan koefisien determinasi (*r square*). Apabila koefisien regresinya signifikan terhadap $p \leq 0,05$; maka variabel bebas dinyatakan mempunyai pengaruh yang begitu signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang merupakan variabel bebas (**X**), yaitu disiplin, motivasi kerja, penempatan dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai kecamatan (Y) yang merupakan variabel terikat

5.1.5.1. Uji F

Untuk menguji apakah hipotesa pertama dalam penelitian ini disiplin, motivasi kerja; dan penempatan (X_1 , X_2 , & X_3) secara simultan atau bersama-sama dapat mempunyai pengaruh terhadap suatu kinerja. Dalam penelitian ini digunakan Uji “F” yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai “F” hitung dengan nilai “F” pada tabel, dengan syarat : taraf signifikansi “0,05 atau 5 %” serta dengan pengujian *Two Tailed Test*.

Dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang merupakan variabel bebas (**X**), yaitu disiplin, motivasi kerja, penempatan dan dapat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai kecamatan (Y) yang merupakan variabel terikat. Hasil perhitungan pada model Regresi Linear

Berganda dengan mempergunakan aplikasi komputer dengan bantuan **SPSS 17**; dapat menunjukkan hasil yang seperti terlihat pada table, sebagai berikut :

Tabel 5.10
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda pengaruh disiplin, motivasi kerja dan penempatan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene

Coefficients						
Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t Hitung	Sig.	Ket.
	B	Std. Error	Beta			
Konstanta	24.253	1.656		14.642	0,000	Signifikan
Disiplin (X ₁)	0,277	0,105	0,219	2.626	0,011	Signifikan
Motivasi kerja (X ₂)	0,525	0,108	0,431	4.871	0,000	Signifikan
Penempatan (X ₃)	0,449	0,108	0,360	4.179	0,000	Signifikan
Defendent Variabel : Kinerja Karyawan						

Sumber : Lampiran

Berdasarkan pada Tabel 5.6.diatas, diketahui bahwa besarnya koefisien regresi dan nilai konstanta. Dengan demikian, persamaan Regresi Linear Berganda terhadap disiplin, motivasi kerja; dan penempatan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 24,253 + 0,277 X_1 + 0,525 X_2 + 0,449 X_3$$

Persamaan dimaksud menunjukkan bahwa koefisien berganda (β) bertanda positif pada semua variabel dan signifikan terhadap " $p \leq 0,05$ ". Artinya, semua variabel - variabel dalam penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan perhitungan analisis Regresi Linear Berganda yang terlihat pada Tabel 5.7. di atas, bahwa “F” hitung lebih besar dari pada “F” tabel ($2,21 > 2,00$), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,000 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin, motivasi kerja, dan penempatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene., dengan demikian dinyatakan bahwa **hipotesis terbukti**.

5.1.5.2. Uji t

Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat (kinerja), maka digunakan Uji t dengan melakukan perbandingan antara t hitung dan t tabel dengan syarat pada taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan *Two Tailed Test*, maka pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada Tabel 5.7. sebagai berikut:

Tabel 5.11
Pengujian Hipotesis secara Parsial Pengaruh Penempatan Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene

Var	t hitung > t tabel	Kriteria Penerimaan H_a	Prob.	R Parsial	R^2 Parsial
X_1	$2,626 > 2,000$	C. Tolak h_0 , Terima h_a	0,011	0,219	0,150
X_2	$4,871 > 2,000$	Tolak h_0 , Terima h_a	0,000	0,431	0,277
X_3	$4,179 > 2,000$	Tolak h_0 , Terima h_a	0,000	0,360	0,238

Sumber : Lampiran

1. Pengujian X_1 terhadap Y

Untuk menjawab hipotesis kedua yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS.17.

Tabel 5.7 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X_1 (disiplin), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,219, dengan tingkat signifikansi 0,011. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,150 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh disiplin (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). R^2 sebesar 0,150, menunjukkan pengertian bahwa 15,0 persen sumbangan pengaruh disiplin (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 85,0 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 24,253 + 0,150X_1$$

Harga β_0 merupakan suatu nilai konstanta yang dapat menunjukkan bahwa apabila tidak ada disiplin maka kinerja pegawai sebesar 24,253 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel disiplin maka kinerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 24,253 satuan. Sedangkan harga $0,150X_1$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin terpenuhi disiplin di kalangan pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, maka akan semakin tinggi pula kinerja. Sebaliknya makin rendah atau makin tidak terpenuhi disiplin di kalangan pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, maka akan semakin rendah pula kinerja.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji, pada Tabel 5.7 terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,626, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengujian X_2 terhadap Y

Untuk menjawab hipotesis kedua yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS.17.

Tabel 5.7 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X_2 (motivasi kerja), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,277, dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,277 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). R^2 sebesar 0,431, menunjukkan pengertian bahwa 43,1 persen sumbangan pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 57,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 24,253 + 0,277X_2$$

Harga β_0 merupakan suatu nilai konstanta yang dapat menunjukkan bahwa apabila tidak ada disiplin maka kinerja pegawai sebesar 21,160 satuan. Artinya jika diasumsi bahwa jika tidak ada variabel motivasi kerja maka kinerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 21,160 satuan. Sedangkan harga $0,593X_1$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin

terpenuhi motivasi kerja di kalangan pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, maka akan semakin tinggi pula kinerja. Sebaliknya makin rendah atau makin tidak terpenuhi motivasi kerja di kalangan pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, maka akan semakin rendah pula kinerja.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji, pada Tabel 5.7 terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 8,211, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti “Ho” ditolak dan “Ha” diterima, dapat diartikan variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengujian X_3 terhadap Y

Untuk menjawab hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS.17.

Tabel 5.7 tersebut di atas menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan deskripsi dari kedua variabel yang diregresi yaitu variabel Y (kinerja pegawai) dan variabel X_3 (penempatan), dimana koefisien korelasi parsial sebesar 0,360, dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,238 yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh penempatan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). R^2 sebesar 0,238, menunjukkan pengertian bahwa 23,8 persen sumbangan pengaruh penempatan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 76,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien regresi dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$Y = 24,253 + 0,238X_3$$

Harga β_0 merupakan suatu nilai konstanta yang dapat menunjukkan bahwa apabila tidak ada penempatan, maka kinerja pegawai sebesar 18,464 satuan. Artinya jika diasumsikan bahwa apabila tidak ada variabel penempatan, maka kinerja pegawai yang merupakan variabel dependent sebesar 14,464 satuan. Sedangkan mengenai harga $0,116X_3$ adalah merupakan Koefisien Regresi yang dapat menunjukkan bahwa makin tinggi atau makin terpenuhi penempatan di kalangan pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, maka akan semakin tinggi pula kinerja. Sebaliknya makin rendah atau makin tidak terpenuhi penempatan di kalangan pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, maka akan semakin rendah pula kinerja.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis kedua digunakan uji, pada Tabel 5.7 terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,188, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel penempatan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.1.5.3. Uji Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui penempatan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi (R^2 atau *R square*), dimana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,765 atau 76,5 %. Hal ini berarti bahwa 0,765 atau 76,5 % variasi dari kinerja mampu dijelaskan oleh penempatan yaitu disiplin, motivasi kerja, dan penempatan. Sedangkan 23,5% variasi dari kinerja disebabkan oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah keterampilan, profesionalisme, koordinasi dan lain sebagainya.

Dari keterangan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t yang paling besar adalah motivasi kerja, sehingga motivasi kerja (X_2) merupakan variabel yang begitu dominan- berpengaruh- terhadap- kinerja- pegawai- Kecamatan- Banggae-Timur-Kabupaten-Majene.

5.2.Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Hasil “Uji t” menunjukkan t_{hitung} sebesar 6,022 lebih besar dibanding dengan t_{tabel} sebesar 2,000 yang artinya variable disiplin signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Dari hasil “Uji t” dapat disimpulkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Hasil ini sangat sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan yaitu disiplin yang diterapkan oleh seorang camat memberikan dampak yang begitu besar terhadap cara kerja pegawai yang dinilai dari prestasi kerjanya. Disiplin kerja dalam pekerjaan adalah kehendak dan kesediaan pegawai untuk mentaati dan mematuhi segala ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis. Ketaatan dan kepatuhan sikap dan tingkah laku yang nyata pada saat pencapaian tujuan yang ditetapkan jika didukung dengan disiplin yang tinggi, maka keberhasilan pekerjaan akan mendapatkan hasil yang optimal.

Disiplin menurut Hurlock (2012), bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja

yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Menurut Sinungan (2012), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku, yaitu : (1) Adanya ketaatan menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif; (2) Adanya hasrat yang kuat dalam melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, kaidah dan etik yang berlaku dalam masyarakat; dan (3) Adanya perilaku yang dikendalikan.

Faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang adalah Disiplin, maka untuk memahami pengertian disiplin, maka Heidjrachman dan Husnan (2013) mengungkapkan bahwa “Definisi Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Disiplin seorang pegawai adalah suatu bentuk pelatihan dalam upaya memperbaiki dan membentuk pengetahuan, perilaku dan sikap pegawai, sehingga pegawai tersebut dengan sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya. Disiplin pegawai sangat memerlukan alat komunikasi terutama pada peringatan yang sifatnya spesifik terhadap pegawai yang sama sekali tidak mau merubah sifat dan perilakunya.

Menurut Davis (2014) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan

pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil.

5.2.2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 8,211 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Sesuai hasil “Uji t” memperlihatkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. karena dengan motivasi kerja yang tinggi, para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar yang pada akhirnya menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Fakta yang terjadi, tidak sedikit pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu baik pegawai kantor maupun pegawai lapangan karena setiap pegawai diberikan tanggung jawab atas pekerjaan tersebut dan beberapa pekerjaan berkaitan dengan proses hukum.

Selain itu juga, bahwa motivasi kerja pegawai begitu banyak mengejar insentif kesejahteraan para pegawai dimana nilainya dianggarkan pada setiap tahun tanpa adanya dasar penilain kinerja oleh pemerintah daerah. Dalam mengatur insentif

kesejahteraan pegawai demi peningkatan motivasi kerja pegawai yang maksimal dalam pelayanan publik kepada masyarakat, maka perlu adanya kebijakan yang lebih relevan dari pemerintah daerah.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Askar. (2014). Faktor Kemampuan, Disiplin dan Motivasi Dalam Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau, maka penulis menarik simpulan sebagai berikut : Para pegawai mengetahui dengan baik mengenai tugas dan tanggung jawabnya, mengetahui seluk beluk pekerjaan yang dimulai dengan menyusun rencana dan program kerja hingga membuat laporan hasil kerja. Para pegawai memiliki keterampilan dengan baik dalam menggunakan fasilitas dan peralatan kantor, juga memiliki kepedulian yang baik untuk merawatnya. Pegawai mempunyai disiplin yang baik dalam mematuhi aturan-aturan kedinasan yang berlaku, misalnya aturan mengikuti apel pagi dan sore, berpakaian seragam dan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktunya. Para pegawai mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya para pegawai mempunyai motivasi yang baik dalam membina kerja sama antar sesama pegawai. Pegawai mempunyai kemampuan dengan baik terutama dalam melayani masyarakat di Kecamatan Tanete Rilau

5.2.3. Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja

Hasil “Uji t” memperlihatkan bahwa t_{hitung} sebesar 6,188 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,000 yang artinya variabel penempatan secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae

Timur Kabupaten Majene. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan penempatan pada “Uji t” begitu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Penelitian ini tentunya sangat sesuai dengan teori-teori yang ditampilkan sebelumnya. Hal ini mengakibatkan berbagai faktor, yaitu : status para pegawai yang sebagian besar adalah pegawai tetap dan mempunyai pangkat/ golongan yang tinggi, akan tetapi tidak mendapatkan kepercayaan dalam memegang suatu jabatan karir, sehingga penempatan yang begitu diharapkan tidak dapat tercapai dengan baik. Padahal seorang pegawai yang mempunyai pangkat/ golongan yang tinggi serta cukup senior biasanya memiliki kinerja dan mempunyai pengalaman kerja yang begitu baik. Dalam hal ini, pegawai biasanya tidak memiliki penempatan yang tinggi karena dasar penilaian jabatan karir tidak didasarkan pada kinerja melainkan atas dasar kedekatan dengan pimpinan dan memiliki hubungan emosional yang tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan.

5.2.4. Pengaruh Disiplin, motivasi kerja dan Penempatan terhadap Kinerja

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 3,012, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi disiplin, motivasi kerja dan penempatan dan penempatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 3,012$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,021$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin, motivasi kerja dan penempatan, dan penempatan berpengaruh signifikan-terhadap

kinerja- pegawai- pada- Kecamatan- Banggae- Timur- Kabupaten- Majene. Kemudian pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yang dibuat oleh Sugiman (2013) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, penempatan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Kabupaten Purworejo”. Pada penelitian Sugiman kepemimpinan, penempatan, dan motivasi kerja bersama-sama dan secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, sedangkan dalam penelitian ini secara parsial penempatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian Sugiman pada motivasi kerja sama-sama memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Gumilang (2008) pada perusahaan PT. Kantor Pos Besar Surakarta dengan judul Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umum di PT. Kantor Pos Besar Surakarta. Pada penelitian Gumilang motivasi kerja, kepuasan, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Tetapi persamaan dengan penelitian ini dimana kedua penelitian sama-sama menggunakan semua populasi menjadi sampel atau sensus dan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data.

5.2.5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja

Dari keterangan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan “Uji t”, diperoleh nilai t yang paling besar adalah motivasi kerja, sehingga motivasi kerja (X_2) merupakan variabel yang begitu dominan berpengaruh-terhadap-kinerja pegawai-Kecamatan-Banggae-Timur-Kabupaten-Majene.

Jenjang kebutuhan atau hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dalam kutipan Wahjusumidjo (2012) meliputi 5 jenjang yaitu :

6. Kebutuhan mempertahankan hidup (philological needs). Manifestasi kebutuhan ini nampak pada tiga hal yaitu : sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.
7. Kebutuhan rasa aman (safety needs). Manifestasi kebutuhan ini merupakan akan keamanan jiwa, dimana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun dan jaminan hari tua.
8. Kebutuhan sosial (social needs). Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (sense of belonging), kebutuhan maju dan tidak gagal (sense of achievement), kekuatan ikut serta (sense of participation).
9. Kebutuhan akan penghargaan/prestise (esteem needs). Semakin tinggi status semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak hal misalnya : tongkat komando, mobil mewah, kamar kerja dan lain-lain.
10. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (self actualization). Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan

kapasitas kerja melalui on the job, of the job training, seminar, konferensi, pendidikan akademis dan lain-lain.”

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1.Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh disiplin, motivasi kerja dan penempatan secara sendiri-sendiri/parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh antara disiplin, motivasi kerja dan penempatan secara bersama-sama/Simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.
3. Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

6.2.Saran-saran

Dari simpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perilaku yang berlandaskan disiplin, motivasi kerja dan penempatan dan penempatan aparat hendaknya selalu memfokuskan perhatiannya pada perbaikan-perbaikan kegiatan atau pekerjaan.
2. Perlu diadakan pengembangan lebih lanjut hasil penelitian ini dengan memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan

terhadap Kinerja pegawai, agar tingkat pencapaian tujuan lebih berhasil dengan baik.

6.3. Keterbatasan Penelitian

Bahwa generalisasi dengan berupaya menekan sekecil mungkin berbagai faktor yang dapat mengurangi makna dari temuan hasil penelitian yang telah dicapai. Bagaimanapun tingginya tingkat ketelitian suatu alat ukur/instrumen yang digunakan dalam mengukur fenomena, serta bagaimanapun cermatnya pengukuran dilakukan oleh peneliti, tidak akan luput dari kesalahan-kesalahan sekecil apapun kesalahan tersebut. Hal yang sama juga berlaku bagi penelitian ini.

Dengan segala rendah hati penulis menyampaikan bahwa penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan di dalamnya. Satu hal yang paling mungkin terjadi adalah proses pengumpulan data, dimana para responden dalam memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan melalui alat ukur skala Likert., dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektivitas.

Sehubungan dengan metode survei yang digunakan dimana tidak memerlukan pengontrolan variabel penelitian, maka kebenaran akan pengaruh yang dihipotesiskan semata-mata berdasar pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M.Pd, 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika*. Pustaka Setia.
- Askar. 2014. Faktor Kemampuan, Disiplin dan Motivasi Dalam Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Vol 11 No. 2. Akmen Jurnal Ilmiah. STIE Nobel Indonesia. Makassar.
- Atmosoeprapto, Kisdarto, 2011. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Bacal, Robert, 2012. *Performance Management*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Cahyono, Bambang Tri, (Penyunting), 2015. *Analisis Motivasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Evers, Hans-Dieter, dan Tilman Schiel, 2010. *Kelompok-Kelompok Strategis: Studi Perbandingan tentang Negara, Birokrasi, dan Pembentukan Kelas di Dunia Ketiga*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Gasperz Vincent, 2013, *Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly Jr., 2011. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, Foustino Cardoso, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Henry Simamora, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta. Penerbit Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- Hidayat dan Sucherly, 2011. *Peningkatan Produktivitas Organisasi dan Pegawai Negeri Sipil*. Majalah Prisma, Nomor 11.
- Hurlock, 2012, *Child Development*, Tokyo, Mc-Graw Hill Koga Khusa.
- Ibrahim, Buddy, 2010. *TQG : Total Quality Management. Panduan Untuk Menghadapi Persaingan Global*. Jakarta: Djambatan.
- Ilham Safar. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi Pt Perkebunan Nusantara Xiv Makassar. Vol 7 No. 3. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE Nobel Indonesia. Makassar.

- Kamuli, Sukarman, 2012, *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo*, Jurnal INOVASI, Universitas Negeri Gorontalo.
- Koontz, Harold, C.O. Donnel dan M. Wichrich, 2011, *Manajemen*, Jilid I Edisi 8 (Terjemahan), Erlangga, Jakarta.
- Latif Abdul, 2013, *Membangun Sumber Daya Manusia yang Mandiri dan Profesional*, Jakarta. Penerbit PT. Penakencana Nusadwipa.
- Lim, Johanes, 2012. *Strategi Sukses Mengelola Karier dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Nitisemito Alex S., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2011, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhellindo, Jakarta, Jilid I dan Jilid 2.
- Sarwoto, 2015. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Saxena, A.P., 2011. *Peningkatan Produktivitas Tatalaksana Pemerintahan*, Majalah Prisma, Edisi November, Nomor 11.
- Siagian, Sondang P., 2009. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2012. *Produktivitas Kerja: Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Majalah Prisma, Nomor 11/12.
- Sinungan Muchdarsyah, 2012, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta. Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara.
- Soeprihanto, John, 2014. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah, 2010. *Reformasi Birokrasi Publik Pasca Orde Baru: Perubahan Tanpa Grand Design*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada, Volume 4 Nomor 1.
- Tjiptoherijanto, Priyono, 2013. *Produktivitas Kerja: Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Majalah Prisma, Nomor 11/12.
- Tohardi, Ahmad, 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Umar, Husein, 2009. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Westra, Pariata; Satarto; dan Ibnu Syamsi, 2012. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung.

Zainal Abidin. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep. Vol 11 No. 4. Akmen Jurnal Ilmiah. STIE Nobel Indonesia. Makassar.

LAMPIRAN - LAMPIRAN



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : IDHAM
NIM : 2017.MM.2.0897
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 14 Januari 2021 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua