

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI PADA
BALAI BAHAN JALAN BINA MARGA, KEMENTERIAN PUPR KOTA
BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Dalam Menyelesaikan Program Sarjana

Program Studi Manajemen S1

Pada

Universitas Sangga Buana

Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan

Bandung

Oleh :

Claudia Shelly Harahap

1111191123



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP

BANDUNG

2024

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Displin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai
Pada Balai Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota
Bandung
Nama : Claudia Shelly Br. Harahap
NPM : 1111191123
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas : Ekonomi
Jenjang Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
Tempat Penelitian : Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR
Kota Bandung
Lama Penelitian : 11 Bulan

Telah disetujui oleh Pembimbing dan Penguji

Bandung, 18 Maret 2024

Menyetujui

Pembimbing,


(Dr. Sumeidi Kadarisman, S.E., MM)

Mengetahui,

Penguji I,



(Ine Aprianti, S.E., MM)

Penguji II,



(Eva Rachmawati, S.E., MM)

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Welly Surjono, S.E., M.Si)

Ketua Program Studi Manajemen S1



(Fitria Lilyana, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Claudia Shelly Br. Harahap

NPM : 1111191123

Alamat : Asrama Kodim 0210/TU, Tarutung, Tapanuli Utara, Sumatera Utara

Dengan ini saya menyatakan bahwa penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, 20 Februari 2024

Yang membuat pernyataan,



(Claudia Shelly Br. Harahap)

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI PADA BALAI BAHAN JALAN BINA MARGA, KEMENTERIAN PUPR KOTA BANDUNG

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih efisien. Pada penelitian ini untuk mencapai tujuan perusahaan, terdapat penekanan pada hasil survey bahwa Disiplin Kerja yang tidak optimal akan berdampak negatif terhadap Motivasi Pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Disiplin Kerja pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung, untuk mendeskripsikan dan menganalisis Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung, dan mengukur pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung dengan jumlah sampel 66 pegawai dengan pengujian analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS V.23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.

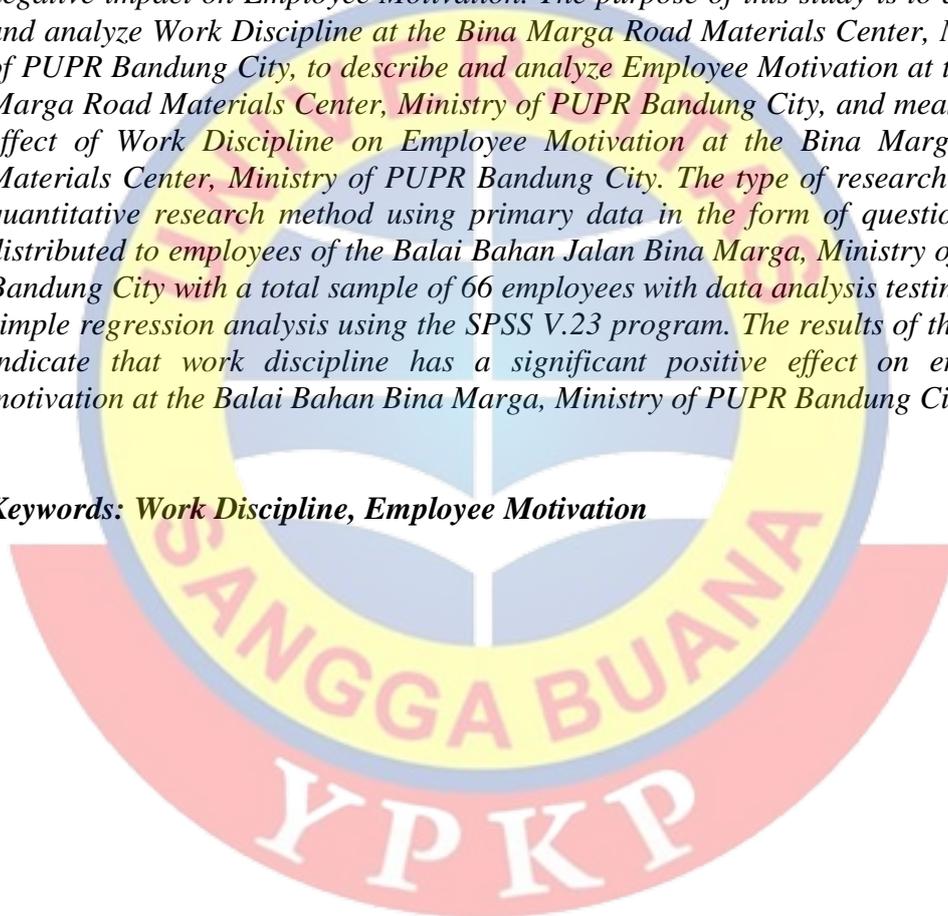
Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE MOTIVATION AT THE BINA MARGA ROAD MATERIAL CENTER, MINISTRY OF PUPR BANDUNG CITY

Human Resources is an element that must be considered by the company in order to work more efficiently. In this study to achieve company goals, there is an emphasis on the survey results that non-optimal Work Discipline will have a negative impact on Employee Motivation. The purpose of this study is to describe and analyze Work Discipline at the Bina Marga Road Materials Center, Ministry of PUPR Bandung City, to describe and analyze Employee Motivation at the Bina Marga Road Materials Center, Ministry of PUPR Bandung City, and measure the effect of Work Discipline on Employee Motivation at the Bina Marga Road Materials Center, Ministry of PUPR Bandung City. The type of research used is quantitative research method using primary data in the form of questionnaires distributed to employees of the Balai Bahan Jalan Bina Marga, Ministry of PUPR Bandung City with a total sample of 66 employees with data analysis testing using simple regression analysis using the SPSS V.23 program. The results of this study indicate that work discipline has a significant positive effect on employee motivation at the Balai Bahan Bina Marga, Ministry of PUPR Bandung City.

Keywords: Work Discipline, Employee Motivation



KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti, sehingga pada akhirnya peneliti mampu menyusun dan menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung”.

Penyusunan usulan penelitian ini diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Jenjang Sarjana Program Studi Manajemen di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Selama proses penyusunan usulan penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua yang sudah bersusah payah terus memberikan dukungan dan doa sampai akhirnya usulan penelitian ini dapat diajukan. Tak lupa, ucapan terima kasih kepada beberapa pihak yang telah memberikan arahan dan dorongan kepada peneliti, diantaranya:

1. Mama, Papa, Kakak, serta Adik saya yang selalu memberikan dukungan baik secara moral, spiritual dan juga material. Selalu memberikan saya motivasi dan semangat untuk saya agar saya selalu semangat dalam menyelesaikan penelitian ini dan untuk kelancaran perkuliahan saya.
2. Bapak Dr. Sumeidi Kadarisman, SE., MM selaku Dosen Pembimbing sekaligus Dosen wali yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikiran serta dukungan dan motivasi agar penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dan selama proses penyelesaian Penelitian ini.
3. Alyssa Celino Tobing, Nabila Safitri, serta teman-teman saya yang selalu mendukung dan mendorong saya dalam menyelesaikan penelitian ini secara perlahan.
4. Ka udi yang selalu ada dan selalu menjadi penyemangat dalam setiap langkah pengerjaan penelitian ini.
5. Bapak Dr. Didin Saepudin, SE, M.Si Selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
6. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono, ST, MT Selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

7. Bapak Bambang Susanto, SE, M.Si. Selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
8. Ibu Nurhaeni Sikki, S.A.P, M.A.P Selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
9. Ibu Hj. R Aryanti Ratnawati, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
10. Bapak Dr. Welly Surjono, S.E., M.Si Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
11. Ibu Fitria Lilyana., SE., M.Si. Selaku Ketua Program studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
12. Bapak Tahmat, S.E., M.Si Selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
13. Bapak Dr. Sumeidi Kadarisman S.E., M.M Selaku Dosen Wali Kelas A2 Manajemen
14. Seluruh staff pengajar dan tata usaha di lingkungan Fakultas Ekonomi Univeritas Sangga Buana YPKP.
15. Teman-teman angkatan 2019 jurusan Manajemen kelas A2
16. Dan semua pihak yang telah berkenan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga amal baik dari berbagi pihak mendapatkan balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Akhirnya sebagai peneliti, saya berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk dunia pendidikan dan menjadi sumbangan pikiran bagi pembaca terutama rekan-rekan mahasiswa/i Program Studi Manajemen di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung serta menambah wawasan bagi perusahaan dan masyarakat umum.

Bandung, 20 Februari 2024

Claudia Shelly Br. Harahap

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
SURAT PERNYATAAN.....	II
ABSTRAK.....	III
KATA PENGANTAR.....	V
DAFTAR ISI.....	VII
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Pembatasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Kegunaan Penelitian.....	11
1.6.1 Kegunaan Teoritis.....	12
1.6.2 Kegunaan Praktis.....	12
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	12
1.7.1 Lokasi Penelitian.....	12
1.7.2 Waktu Penelitian.....	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Teori dan Konsep	14
2.1.1 Manajemen	14
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Disiplin Kerja	19
2.1.4 Motivasi	25
2.1.5 Penelitian Terdahulu	34
2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	40
2.2.1 Kerangka Pemikiran	40
2.2.2 Paradigma Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Objek Penelitian	42
3.2 Desain Penelitian	42
3.3 Operasional Variabel.....	43
3.3.1 Defenisi Variabel Penelitian.....	43
3.3.2 Operasional Variabel Penelitian	43
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	49
3.4.1 Populasi.....	49
3.4.2 Sampel.....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.5.1 Sumber Data.....	49
3.5.2 Jenis Data	50
3.5.3 Teknik Pengumpulan Data	51
3.6 Instrumen Penelitian	52
3.6.1 Uji Validitas	52
3.6.2 Uji Realibitas	53
3.7 Teknik Analisis Data	54

3.7.1	Analisis Deskriptif	54
3.7.2	Analisis Verifikatif	56
3.7.3	MSI (<i>Method of Successive Interval</i>)	57
3.7.4	Analisis Regresi Linear Sederhana	58
3.7.5	Analisis Koefisien Korelasi	58
3.7.6	Analisis Koefisien Determinasi (R_2)	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		61
4.1.	Hasil Penelitian	61
4.1.1.	Gambaran Umum Responden	61
4.1.2.	Karakteristik Responden	61
4.2.	Hasil Uji Kualitas Data	66
4.2.1.	Uji Validitas	66
4.2.2.	Uji Reliabilitas	68
4.3.	Hasil Analisis Deskriptif	69
4.3.1.	Tanggapan Responden Terkait Disiplin Kerja Pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung	70
4.3.2.	Tanggapan Responden Terkait Motivasi Pegawai Pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung	73
4.4.	Hasil Analisis Verifikatif	76
4.4.1.	Uji Analisis Regresi Sederhana	76
4.4.2.	Uji Koefisien Korelasi	78
4.4.3.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	79
4.5.	Pembahasan Hasil Penelitian	80
4.5.1.	Pembahasan Disiplin Kerja Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementrian PUPR Kota Bandung	80
4.5.2.	Pembahasan Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementrian PUPR Kota Bandung	81
4.5.3.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementrian PUPR Kota Bandung	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1. KESIMPULAN.....	83
5.2. SARAN.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	89

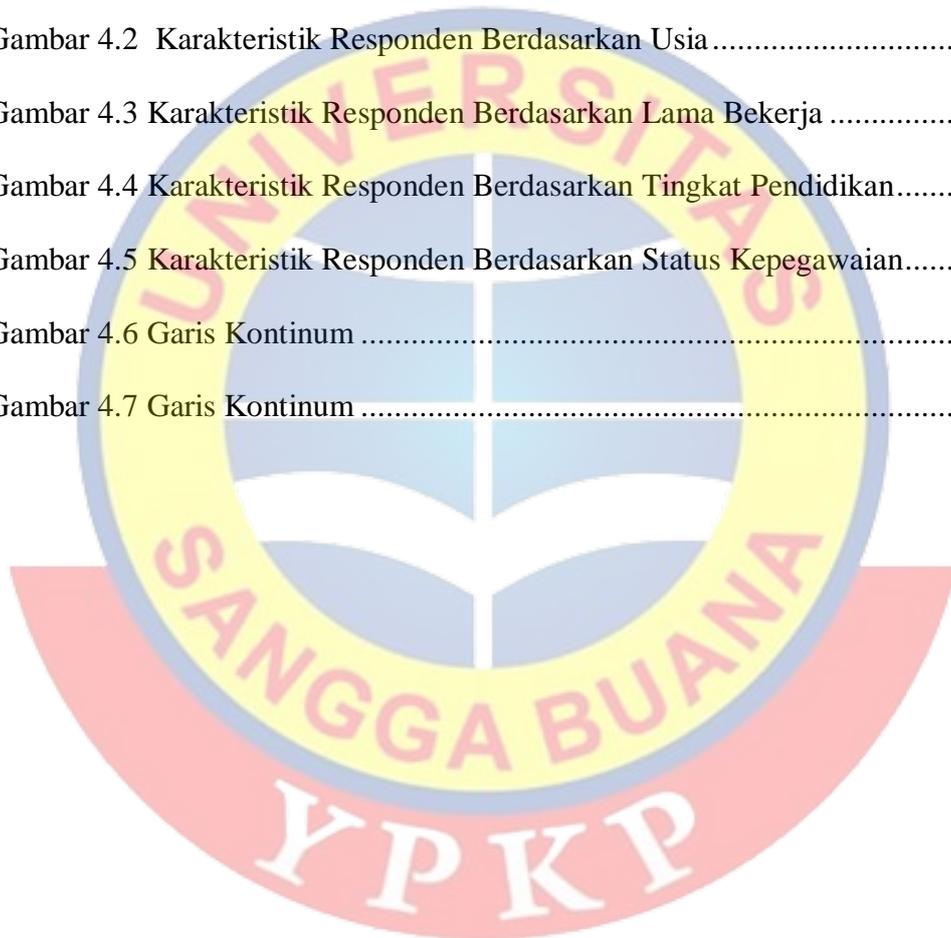


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Mengenai Disiplin kerja	6
Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Kantor Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung Tahun 2022	7
Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey mengenai Motivasi Pegawai.....	8
Tabel 1.4 Waktu Penelitian	13
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1 Desain Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.3 Nilai Alpha Berdasarkan Tingkat Reliabilitas	53
Tabel 3.4 Pengukuran Skala Likert.....	56
Tabel 3.5 Interpretasi Korelasi	59
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	66
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Pegawai.....	67
Tabel 4.3 Hasil Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	68
Tabel 4.4 Hasil Reliabilitas Variabel Motivasi Pegawai	68
Tabel 4.5 Pengukuran Skala Likert.....	69
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terkait Variabel Disiplin Kerja	70
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terkait Variabel Motivasi Pegawai.....	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Sederhana	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian	41
Gambar 3.1 Garis Kontinum	56
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	65
Gambar 4.6 Garis Kontinum	72
Gambar 4.7 Garis Kontinum	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Data Variabel

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

Lampiran 4. Hasil Analisis MSI



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan keberhasilan dalam mencapai bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana melainkan tergantung pada Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih efisien. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia memegang peran yang sangat penting untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan atau visi yang telah ditentukannya. Setiap perusahaan perlu mengembangkan Sumber Daya Manusiannya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan memiliki karyawan yang profesional dan produktifitas yang tinggi.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat ditempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan dalam mencapai sasaran secara keseluruhan dengan motivasi kerja dan prestasi kerja seluruh karyawan yang baik pula.

Salah satunya dengan memberikan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dan efisien. Di samping itu, disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok dan disiplin kerja sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan motivasi.

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi bertujuan untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan dan bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan atau melakukan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja, seperti akan giat bekerja demi pengembangan diri serta penurunan kinerja.

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan

perumahan rakyat untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dan efisien. Di samping itu, disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok dan disiplin kerja sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan motivasi.

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi bertujuan untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan dan bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan atau melakukan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja, seperti akan giat bekerja demi pengembangan diri serta penurunan kinerja.

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan

perumahan rakyat untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

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

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

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

Permasalahannya berdasarkan hasil wawancara awal pada table 1.1 dibawah, bahwa masih ada pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan dengan kata lain pegawai belum dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga perusahaan menilai pegawai tingkat kedisiplinan masih rendah.

Bermacam kemungkinan sebabnya, misalnya pertama karena pegawai kurang motivasi dalam bekerja, kedua pegawai bekerja tidak sesuai dengan bidang keahliannya, ketiga pegawai merasa tuntutan perusahaan terlalu tinggi. Jika hal ini dibiarkan maka perusahaan akan mendapatkan dampak dari hal ini diantaranya mengalami kerugian.

Memperoleh gambaran mengenai Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Balai Bahan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung dilakukan Pra Survey dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Mengenai Disiplin kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Bobot	Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	%	Tdk	%			
1	Pegawai selalu masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu	6	30%	14	70%	5%	20	100%
2	Pegawai dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	8	40%	12	60%	5%	20	100%
3	Pegawai selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan	9	45%	11	55%	5%	20	100%

Sumber data: Peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa 14 orang (70%) pegawai menjawab tidak untuk “pegawai selalu masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu” yang artinya rendahnya disiplin kerja pegawai karena pegawai tidak selalu tepat saat masuk kerja dan pulang kerja, sebanyak 12 orang (60%) pegawai menjawab tidak untuk “pegawai dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu” yang artinya redahnya disiplin kerja pegawai karena banyak pegawai yang tidak dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Sementara itu, sebanyak 11 orang (55%) menjawab tidak untuk “pegawai sering

melanggar peraturan yang ditetapkan” dimana dapat diartikan bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai karena masih adanya pegawai yang melanggar peraturan yang di tetapkan.

Terdapat masalah dengan Kantor Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung yang terjadi pada pegawai di sana dilihat dari dominasi pegawai yang menjawab tidak. Jika pengaruh Disiplin Kerja kurang baik, maka Motivasi Pegawai akan menurun begitupun sebaliknya.

Pendukung lainnya yang menyebabkan disiplin kerja menurun dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai yang diformulasikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Kantor Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Alfa	Izin	Sakit	Jumlah Absen
Januari	66	37	20	4	61
Februari	66	28	19	16	63
Maret	66	51	1	7	59
April	66	27	3	5	35
Mei	66	27	4	7	38
Juni	66	39	1	12	52
Juli	66	53	8	19	80
Agustus	66	32	0	32	64
September	66	79	0	4	83
Oktober	66	42	7	34	83
November	66	60	1	16	77
Desember	66	74	16	34	124

Sumber Data: Subbagian Kantor Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai kantor Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung cukup

tinggi di tahun 2022. Selain tingginya absensi pegawai, banyak pula pegawai yang absen tanpa keterangan (alfa) ketika hari kerja. Hal ini terjadi karena pegawai tidak memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga pegawai kurang memiliki disiplin atas pekerjaan mereka. Tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas dan kegiatan pada kantor Balai Bahan Jalan. Sehingga akan menyebabkan disiplin kerja yang menurun pada kantor Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.

Selanjutnya, jika ditinjau dari komponen Motivasi Pegawai, dapat dilihat hasil pra survey di bawah ini:

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey mengenai Motivasi Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Bobot	Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	%	Tdk	%			
1	Terjaminnya keselamatan pegawai selama bekerja	9	45%	11	55%	5%	20	100%
2	Pemberian promosi jabatan kepada setiap pegawai sesuai dengan kinerja yang dilakukan	7	35%	13	65%	5%	20	100%
3	Adanya <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	9	45%	11	55%	5%	20	100%

Sumber data: Peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 11 orang (55%) pegawai menjawab tidak untuk “terjaminnya keselamatan pegawai selama bekerja” yang artinya terjaminnya keselamatan para pegawai yang diberikan pimpinan belum optimal, sebanyak 13 orang (65%) pegawai menjawab tidak untuk “pemberian promosi jabatan kepada setiap pegawai sesuai dengan kinerja” yang artinya masi ada pegawai yang tidak diberikan penghargaan oleh pimpinan dimana pegawai sudah melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Sementara itu, sebanyak 11 orang (55%) pegawai menjawab tidak untuk “adanya *reward* dan *punishment*” yang artinya pimpinan belum memberikan hadiah, upah, maupun ganjaran kepada pegawai yang berprestasi dan memberikan hukuman terhadap pegawai yang melakukan kesalahan.

Oleh karena itu saya tertarik untuk melakukan penelitian mengenai disiplin kerja terhadap motivasi pegawai. Sehingga mengambil judul penelitian : **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Rendahnya disiplin kerja para pegawai pada kantor balai bahan jalan bina marga, kementerian PUPR kota Bandung.

2. Tingkat kehadiran pegawai pada kantor balai bahan jalan bina marga, kementerian PUPR kota Bandung belum optimal.
3. Motivasi dalam bekerja pada kantor balai bahan jalan bina marga, kementerian PUPR kota Bandung belum optimal.
4. Pegawai kantor balai bahan jalan bina marga, kementerian PUPR kota Bandung dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum taat terhadap peraturan disiplin kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini akan dibatasi pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung. Balai Bahan Jalan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyelenggaraan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pembinaan teknis pengembangan keahlian dan profesi dan jabatan fungsional bidang jalan dan jembatan, keselamatan jalan, layanan teknik, dan pelaksanaan analisa data dan pengembangan sistem informasi manajemen jalan dan jembatan. .

Variabel dalam penelitian ini di batasi pada Disiplin kerja. Pembatasan ini dilakukan karena variabel tersebut yang diduga dapat mempengaruhi Motivasi Pegawai Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.

Sementara itu, untuk unit observasinya, maka data akan diperoleh dari hasil kuesioner berupa pertanyaan yang akan disebarakan kepada para pegawai Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.

1.4 Rumusan Masalah

Dari pengidentifikasian masalahnya, maka perumusan masalah yang diteliti dari penelitian ini yakni:

1. Bagaimana Disiplin Kerja pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kemeterian PUPR Kota Bandung?
2. Bagaimana Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung
3. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menggambarkan dan menganalisis Disiplin Kerja pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.
2. Menggambarkan dan menganalisis pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.
3. Mengukur pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan berupa kontribusi yaitu:

1.6.1 Kegunaan Teoritis

- a) Dapat menambah wawasan dalam bidang kepemimpinan terutama berkaitan dengan pengaruh motivasi pegawai.
- b) Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu pengetahuan dan wawasan yang digunakan sebagai tambahan untuk mahasiswa/i khususnya prodi manajemen.
- c) Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai.

1.6.2 Kegunaan Praktis

- a) Bagi peneliti
Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai.
- b) Bagi Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR
Dapat menjadi acuan untuk mengembangkan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai kantor balai bahan jalan dengan memberikan dorongan motivasi.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung Jl. A.H Nasution No.264, Kel.Cisaranten Bina Harapan, Kec, Arcamanik, Kota Bandung 40294.

1.7.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.4 Waktu Penelitian

NO	Kegiatan	Bulan Penelitian											
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari
1	Pengajuan Judul												
2	Penyusunan BAB I												
3	Penyusunan BAB II												
4	Penyusunan BAB III												
5	Sidang UP												
6	Pengolahan Data												
7	Penyusunan BAB IV, BAB V, Lampiran, Abstrak												
8	Sidang Akhir												



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Menurut Wahjono (2019:6)

“Manajemen adalah serangkaian langkah yang terpadu yang mengembangkan suatu organisasi sebagai suatu sistem.”

Menurut Setiawan (2022:4)

“Manajemen merupakan usaha yang dilakukan individu didalam organisasi yang saling bekerja sama untuk membuat, menentukan dan mencapai tujuan organisasi dengan cara melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan.”

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mempelajari tentang fungsi perencanaan, pengorganisasian serta pelaksanaan dan pengendalian yang mengembangkan

proses pemanfaatan sumber daya manusia dan organisasi sebagai suatu sistem agar terselesaikan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Marwansyah (2016:3)

“Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.”

Menurut Hasibuan (2019:10)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Serdamayanti (2013:13)

“Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian.”

Menurut beberapa pengertian para ahli tentang manajemen sumber daya manusia diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengembangan, pengorganisasian yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia sebagai peran tenaga kerja yang dilakukan melalui merekrut, menyaring, melatih hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2009:9) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagai besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsisten.

9. Kedisiplinan

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya

kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi norma sosial.

10. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Ma'arif (2012:95)

“Disiplin adalah kepatuhan terhadap aturan atau perintah yang diterapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan manajer

dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.”

Menurut Mangkunegara (2017:129)

“Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.”

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:219), faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga

mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja

2.1.3.3 Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129), ada 2 bentuk Disiplin Kerja antara lain:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai

yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.3.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno 2009:94)

“Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati peraturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.”

Menurut (Sutrisno 2009:94), peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketepatan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

2.1.3.5 Indikator Dan Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:94) dimensi dan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, antara lain:

1. Kehadiran ditempat kerja

Adanya karyawan atau individu pada suatu tempat kerja.

Indikator:

- a) Meminta izin
- b) Ketepatan waktu
- c) Intensitas kehadiran

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Kepatuhan karyawan atau individu pada peraturan kerja.

Indikator:

- a) Pakaian kerja
- b) Peralatan kerja
- c) Tata tertib dan aturan

3. Ketaatan pada standar kerja

Kepatuhan karyawan atau individu pada standar kerja.

Indikator:

- a) Bekerja sesuai prosedur
- b) Bekerja sesuai setandar kerja

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan harus bersikap hati-hati dalam bekerja.

Indikator:

- a) Teliti dalam bekerja
- b) Sistematis dalam bekerja

5. Bekerja etis

Indikator:

- a) Bersikap sopan
- b) Memiliki etika

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movemore* yang berarti dorongan atau menggerakkan yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau berpikir dengan tujuan tertentu, baik sadar atau tidak sadar.

Menurut Setiawan (2022:85)

“Motivasi merupakan dorongan dan keinginan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sehingga dapat bertindak berdasarkan cara-cara untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja organisasi.”

Menurut Robbins (2022:86)

“Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.”

Menurut Hasibuan (2022:86)

“Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, upaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.”

Menurut Mangkunegara (2022:86)

“Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.”

Menurut Serdamayanti (2017:155)

“Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketanggungan pimpinan. Motivasi adalah daya pendorong/tenaga pendorong yang mendorong manusia bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah memberikan bimbingan dan arahan yang tepat oleh pimpinan perusahaan, baik berupa nasihat atau imbalan agar mereka terinspirasi untuk bekerja dan menampilkan kinerja yang maksimal sehingga dengan adanya motivasi pada diri seseorang dapat meningkatkan produktivitas yang dihasilkan. Manajer harus mampu memotivasi karyawan ke arah kinerja yang diharapkan agar dapat memenuhi tujuan suatu organisasi.

2.1.4.2 Teori Motivasi

2.1.4.2.1 Teori Abraham Maslow

Teori Abraham Maslow (2022:87), mengemukakan bahwa manusia memiliki tingkat kebutuhan yang berurutan yang mana manusia akan berusaha dan termotivasi untuk dapat memenuhi lima kebutuhan tersebut dan akan terus berlangsung secara berurutan sampai dengan tingkat kebutuhan tertinggi. Berikut 5 kebutuhan dasar manusia:

1. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan manusia paling dasar untuk dapat terus hidup. Manusia akan bekerja dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan dasar karena sifatnya yang wajib terpenuhi. Kebutuhan fisiologis diantaranya kebutuhan sandang, pangan, dan papan.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Merupakan kebutuhan dasar tingkat kedua setelah kebutuhan fisiologis. Manusia sejatinya membutuhkan rasa aman diantaranya aman dari ancaman. Mendapatkan perlindungan dan keselamatan dalam melakukan segala aktivitas.

3. Kebutuhan akan sosial

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dan membutuhkan bantuan orang lain. Kebutuhan akan sosial diantaranya, kebutuhan untuk berkomunikasi dan bersosialisasi dengan teman, keluarga dan lingkungan masyarakat. Kebutuhan untuk dicintai, mencintai, dan dihargai.

4. Kebutuhan akan penghargaan dari orang lain

Merupakan kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Penggunaan serta pemanfaatan secara penuh terhadap bakat, potensi yang dimiliki oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan diri. Kebutuhan akan

aktualisasi diri termotivasi untuk melakukan yang terbaik serta juga terus memperbaiki diri. Contoh: saya telah menguasai bahasa Inggris sehingga mudah dalam bekerja dan meningkatkan karir kerja tetapi saya menginginkan menguasai bahasa lain yaitu bahasa Perancis untuk memperbesar peluang karir saya.

2.1.4.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno 2009:116), terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan sebagai berikut:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh Masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja samapi tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka

juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Status kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat yang mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

2.1.4.2.3 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Serdamayanti (2017:258), mencakup lima dimensi yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan primer dan mutlak yang harus dipenuhi untuk memelihara homeostatis biologis dan kelangsungan hidup bagi setiap manusia.

Indikator:

- a) Kebutuhan dasar
- b) Kebutuhan utama
- c) Kebutuhan imbalan

2. Kebutuhan keamanan

Status seseorang dalam keadaan aman dan terlindungi baik fisik, sosial, finansial, politik, emosi, psikologis, pekerjaan, dan atau berbagai keadaan yang tidak diinginkan.

Indikator:

- a) Kebutuhan keselamatan
- b) Rasa aman

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam kehidupan bermasyarakat.

Indikator:

- a) Pergaulan
- b) Bantuan pihak lain

4. Kebutuhan penghargaan

Indikator:

- a) Pengakuan atas status
- b) Pengakuan atas prestasi

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Ketepatan seseorang dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada di dalam dirinya.

Indikator:

- a) Kebutuhan akan pencapaian
- b) Kebutuhan perwujudan diri

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang melatarbelakangi penelitian diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Judul, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	<p>Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, T.Roli Ilhamsyah Putra.</p> <p>Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin kerja, dan Kompensansi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh.</p> <p>Jurnal Magister Manajemen Volume 2, No. 1, Januari 2018</p>	<p>Menggunakan Variabel X (<i>Independen</i>) yang sama Displin Kerja.</p> <p>Menggunakan Variabel Y (<i>Dependen</i>) yang sama Motivasi pegawai</p>	<p>Memiliki Objek Penelitian yang berbeda yaitu Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh</p> <p>Menggunakan Variabel X (<i>Independen</i>) Fasilitas Kerja dan Kompensasi</p> <p>Memakai Metode Penelitian yang berbeda yaitu <i>structural equation modelling</i> (SEM) dengan bantuan program Amos 22.</p>	<p>Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja BKPP Aceh.</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja BKPP Aceh.</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja BKPP Aceh.</p> <p>Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BKPP Aceh.</p> <p>Disiplin kerja yang dirasakan oleh pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BKPP Aceh.</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi</p>

NO	Nama, Judul, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
				<p>kerja pegawai BKPP Aceh.</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BKPP Aceh.</p> <p>Hasil penelitian juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh melalui motivasi kerja pegawainya.</p>
2	<p>Umi Khasanah, Leonardo Budi Hasionaln, M Mukery Warso.</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Displin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.</p>	<p>Menggunakan Variabel X (<i>Independen</i>) yang sama Displin Kerja.</p> <p>Menggunakan Variabel Y (<i>Dependen</i>) yang sama Motivasi pegawai.</p>	<p>Memiliki Objek Penelitian yang berbeda yaitu PT. New March Semarang.</p> <p>Menggunakan Variabel X (<i>Independen</i>) Kepemimpinan dan Komunikasi.</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.</p> <p>Komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.</p>

NO	Nama, Judul, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 2 No.2 Maret 2016	<p>Menggunakan Metode Pengumpulan Data yaitu Kuesioner.</p> <p>Menggunakan Metode Analisis yang sama yaitu analisis regresi linear berganda.</p>		Kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja
3	<p>Rosento Rst, Amas Mohamad Lahat, Isnurrini Hidayat Susilowati</p> <p>Pengaruh Displin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta.</p> <p>Jurnal Akrab Juara Volume 4 Nomor 4 Edisi November 2019.</p>	<p>Menggunakan Variabel X (<i>Independen</i>) yang sama Displin Kerja.</p> <p>Menggunakan Variabel Y (<i>Dependen</i>) yang sama Motivasi pegawai.</p> <p>Menggunakan Metode yang sama yaitu observasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka.</p>	Memiliki Objek Penelitian yang berbeda yaitu PT. Trisentosa Adhirajasa Jakarta.	<p>Hasil perhitungan yang peneliti dapatkan dari penelitian ini adalah variabel Y yaitu Motivasi Karyawan pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta sudah ada sebesar 18.224 tanpa dipengaruhi oleh variabel X yaitu Disiplin Kerja tetapi jika setiap kenaikan satu-satuan pada variabel X yaitu Disiplin kerja maka akan mempengaruhi kenaikan variabel Y sebesar 0.598.</p> <p>Disiplin Kerja terhadap</p>

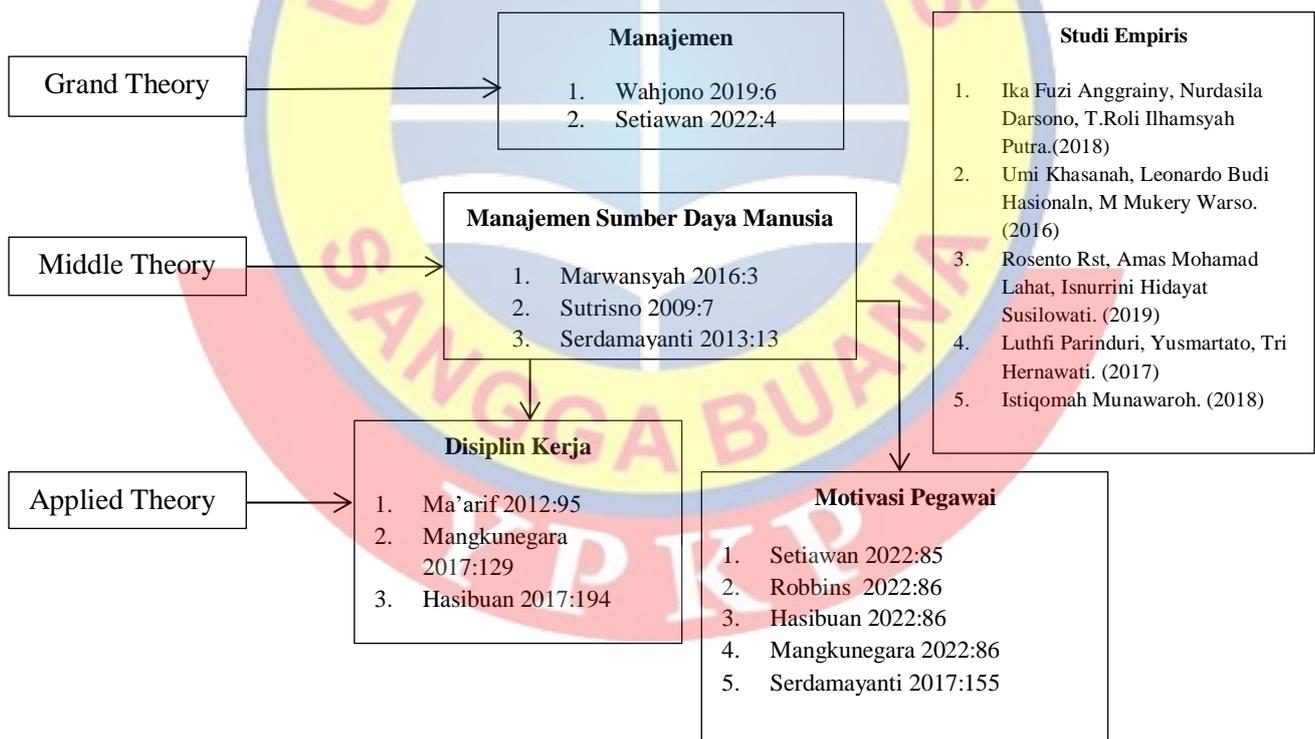
NO	Nama, Judul, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
				<p>Motivasi Karyawan sebesar 0.693 dimana nilai tersebut dapat di interprestasikan dalam tingkat katagori kuat.</p> <p>Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan hanya sebesar 48%, dan sisanya 52% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti faktor lingkungan kerja dan faktor aspresiasi atasan.</p>
4	<p>Luthfi Parinduri, Yusmartato, Tri Hernawati.</p> <p>Pengaruh Displin Dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit PTPN I Tanjung Seumantoh, Aceh Tamiang.</p> <p>Jurnal Buletin Utama Teknik Vol. 13, No. 1, September 2017</p>	<p>Menggunakan Variabel X (Independen) yang sama Displin Kerja.</p> <p>Menggunakan Variabel Y (<i>Dependen</i>) yang sama Motivasi pegawai.</p> <p>Menggunakan Metode Pengumpulan Data yaitu Kuesioner.</p> <p>Menggunakan Metode</p>	<p>Memiliki Objek Penelitian yang berbeda yaitu Di Pabrik Kelapa Sawit PTPN I Tanjung Seumantoh, Aceh Tamiang.</p> <p>Menggunakan Variabel X (<i>Independen</i>) Komitmen.</p>	<p>Secara simultan disiplin dan komitmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan.</p>

NO	Nama, Judul, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		Analisis yang sama yaitu analisis regresi linear berganda.		
5	<p>Istiqomah Munawaroh</p> <p>Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 8 No. 1 Des 2018</p>	<p>Menggunakan Variabel X (<i>Independen</i>) yang sama Disiplin Kerja.</p> <p>Menggunakan Variabel Y (<i>Dependen</i>) yang sama Motivasi pegawai.</p> <p>Menggunakan Metode Pengumpulan Data yaitu Kuesioner.</p>	<p>Memiliki Objek Penelitian yang berbeda yaitu Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.</p> <p>Menggunakan Variabel X (<i>Independen</i>) Lingkungan.</p>	<p>Motivasi kerja secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja.</p> <p>Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>

2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan, sehingga apabila disiplin kerja dijalankan dengan baik oleh perusahaan maka akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja yang akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Pernyataan tersebut kerangka berfikir yang terbentuk adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.2.2 Paradigma Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai, secara sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan gambaran dari paradigma penelitian, maka dapat diajukan hipotesis disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Pegawai, kemudian disiplin kerja juga mempengaruhi Motivasi Pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja sebagai X kemudian pengaruhnya terhadap Motivasi Pegawai sebagai variabel Y. penelitian ini dilakukan di kantor Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR kota Bandung.

3.2 Desain Penelitian

Menurut Bungin (2005:97) menyatakan bahwa “Desain Penelitian adalah rancangan, pedoman, ataupun acuan penelitian yang akan dilaksanakan”. Desain penelitian harus memuat segala sesuatu yang berkepentingan dengan pelaksanaan penelitian nanti. Suatu penelitian dapat terlaksana sesuai rencana maka di perlukan pembuatan suatu desain terlebih dahulu.

Tabel 3.1 Desain Penelitian

No	Komponen	Karakteristik
1	Tujuan Penelitian	Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pegawai
2	Tipe Penelitian	Sebab akibat, variabel penyebab disiplin kerja, variable akibat motivasi pegawai
4	Unit Analisis	Pegawai Kantor Balai Bahan Jalan Bina Merga, Kementerian PUPR Kota Bandung
5	Cakupan Waktu	Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret sampai dengan selesai.

3.3 Operasional Variabel

3.3.1 Defenisi Variabel Penelitian

Menurut Sinambela (2022:84) variabel penelitian adalah sebagai berikut:

“Suatu atribut, nilai/sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah di tentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasi yang terkait dengannya serta ditarik kesimpulannya”.

Adapun variabel yang dimaksud dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel *Independen* (Variabel Bebas)

Menurut Sinambela (2022:87) variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen*/terikat.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X).

2. Variabel *Dependen* (Variabel Terikat)

Menurut Sinambela (2022:87) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Motivasi Pegawai (Y).

3.3.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel diperlukan agar dapat menjabarkan dimensi, indicator, serta skala variabel-variabel dalam penelitian ini dan bertujuan untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi di dalam penelitian ini. Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Disiplin Kerja Variabel Bebas (X)
2. Motivasi Pegawai Variabel Terikat (Y)

Berikut operasional variabel penelitian dapat disajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuesioner
Disiplin Kerja (X) Syamsul Ma'arif (2012)	Kehadiran di tempat kerja Hasibuan (2017)	Meminta izin	Tingkat kesadaran pegawai memberikan kabar dan informasi atas kehadiran yang diberikan perusahaan	Ordinal	1
		Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu para pegawai dalam bekerja	Ordinal	2
		Intensitas kehadiran	Tingkat intensitas kehadiran pegawai sesuai peraturan perusahaan	Ordinal	3

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuesioner
	Ketaatan pada peraturan kerja	Pakaian kerja	Tingkat kepatuhan para pegawai dalam memakai pakaian sesuai peraturan perusahaan	Ordinal	4
		Peralatan kerja	Tingkat pemberian peralatan kepada pegawai yang diberikan perusahaan	Ordinal	5
	Ketaatan pada standar kerja	Tata tertib dan aturan	Tingkat kesadaran tata tertib pegawai dalam mematuhi aturan perusahaan	Ordinal	6
		Bekerja sesuai prosedur	Tingkat kemampuan bekerja pegawai dalam perusahaan sesuai prosedur yang ada	Ordinal	7

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuesioner
	Tingkat kewaspadaan tinggi	Teliti dalam bekerja	Tingkat ketelitian para pegawai dalam bekerja	Ordinal	8
		Sistematis dalam bekerja	Tingkat kesesuaian pegawai dalam bekerja dengan cara yang sudah diatur	Ordinal	9
	Bekerja etis	Bersikap sopan	Tingkat kesadaran saling menghormati dan menghargai pegawai terhadap atasan dan rekan kerja	Ordinal	10
		Memiliki etika	Tingkat kesadaran pegawai dalam membedakan adanya benar maupun salah	Ordinal	11
Motivasi (Y) Heru Setiawan (2022)	Kebutuhan Fisiologis Abraham Maslow dalam	Kebutuhan dasar	Tingkat kebutuhan yang diberikan kepada pegawai	Ordinal	12

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuesioner
	Sedarmayanti (2017)	Kebutuhan utama	Tingkat kebutuhan yang utama pegawai dalam bekerja	Ordinal	13
		Kebutuhan imbalan	Tingkat imbalan kepada pegawai yang diberikan oleh perusahaan	Ordinal	14
	Kebutuhan Keamanan	Kebutuhan keselamatan	Tingkat keselamatan para pegawai yang diberikan perusahaan	Ordinal	15
		Rasa aman	Tingkat keamanan bagi pegawai yang diberikan perusahaan	Ordinal	16
	Kebutuhan Sosial	Pergaulan	Tingkat keaktifan pegawai dalam berinteraksi antar rekan kerja	Ordinal	17

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuesioner
		Bantuan pihak lain	Tingkat pegawai merasa terbantu antar satu sama lain rekan kerja	Ordinal	18
	Kebutuhan Penghargaan	Pengakuan atas status	Tingkat pengakuan perusahaan dalam mengakui kedudukan yang diberikan kepada pegawai	Ordinal	19
		Pengakuan atas prestasi	Tingkat pengakuan perusahaan dalam mengakui pegawai yang berprestasi	Ordinal	20
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kebutuhan akan pencapaian	Tingkat pencapaian pegawai dalam pekerjaan yang sesuai	Ordinal	21
		Kebutuhan perwujudan diri	Tingkat pegawai dalam mewujudkan kemampuan saat bekerja	Ordinal	22

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sinambela (2022:158) populasi adalah objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Balai Bahan Jalan Bina Marga. Kementerian PUPR Kota Bandung.

3.4.2 Sampel

Menurut Sinambela (2022:160) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian teknik sampling yaitu yang digunakan sampling jenuh. Menurut Sinambela (2021:173) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 10 orang. Istilah lain sampel jenuh ini adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dan jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 66 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:213) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang bersangkutan melalui pengamatan langsung yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti khususnya mengenai yang berhubungan dengan penelitian ini, melakukan wawancara secara langsung pada pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas agar memperoleh data untuk penelitian, dan mengumpulkan data dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan kepada responden (kuesioner).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak berhubungan langsung dengan masalah penelitian tetapi data ini mendukung untuk memperoleh data. Dalam penelitian ini pengumpulan data sekunder melalui: buku-buku, jurnal, dan sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

3.5.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data kuantitatif data yang berbentuk angka atau bilangan. Bentuk data kuantitatif yaitu hasil dari angket kemudian diolah dan dianalisis menggunakan teknik statistik.

3.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tiga (3) yaitu wawancara, kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Menurut Sugiyono (2017:137) menjelaskan ketiga cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3. Observasi (Pengamatan)

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:102), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:177) validitas adalah menunjukkan derajat kepastian antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk dapat mengukur data itu valid. Valid dapat diartikan bahwa instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Syarat dalam uji validitas menurut (Sugiyono 2017:215) adalah sebagai berikut:

- a. Jika korelasi (r) $\geq 0,30$ maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika korelasi (r) $\leq 0,30$ maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi variabel X dan Y

n = Banyaknya sampel

$\sum X$ = Jumlah nilai variabel X

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dari nilai variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dari nilai variabel Y

3.6.2 Uji Realibitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian terhadap instrumen penelitian yang apabila datanya sudah sesuai jika beberapa kali datanya digunakan akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*.

Tabel 3.3 Nilai Alpha Berdasarkan Tingkat Reliabilitas

Nilai Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
>0,20 – 0,40	Agak Reliabel
>0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
>0,60 – 0,80	Reliabel
>0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono (2017:178)

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Keterangan:

k = Jumlah pernyataan/pertanyaan

σ_i^2 = Variasi setiap pernyataan/pertanyaan

σ_x^2 = Variasi total tes

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah seluruh variasi setiap pernyataan/pertanyaan

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:147) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum maupun generalisasi. Kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur di sebut skala pengukuran. Sehingga alat ukur yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif, dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala Likert.

Menurut Sugiyono (2017:93) yang dimaksud skala Likert adalah Skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel dependen dan independen di atas dalam operasionalisasi variabel ini, semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner. Skala likert digunakan untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, yang kemudian dihitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan kemudian dijumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, kemudian dirata-ratakan dan selanjutnya peneliti gambarkan dalam suatu garis kontinum untuk mengetahui kategori dari hasil rata-rata tersebut. Peneliti dalam menentukan kategori skala pada garis kontinum menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\Sigma p = \frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}} = \text{Skor rata-rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentan skor sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Keterangan:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

$$\text{Rentang Skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

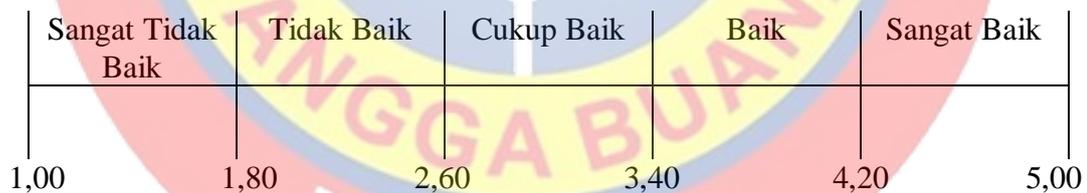
Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui kategori skala tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Pengukuran Skala Likert

No	Skala	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017)

Setelah nilai rata-rata jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum adalah sebagai berikut:



Sumber: Sugiyono (2020:148)

Gambar 3.1 Garis Kontinum

3.7.2 Analisis Verifikatif

Analisis statistik verifikatif pada penelitian ini digunakan sebagai pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2020:65) Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu

hipotesis apakah diterima atau ditolak. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Motivasi Pegawai (Y).

3.7.3 MSI (*Method of Successive Interval*)

Analisis *Method of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk merubah data ordinal ke interval. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tentukan frekuensi tiap responden dari kuesioner yang dibagikan dan hitung hasil dari responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pernyataan.
2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan frekuensi.
3. Tiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Tentukan nilai z untuk setiap proporsi frekuensi yang diperoleh dengan menggunakan table distribusi normal
6. Tentukan nilai skala (scale value/SV) untuk setiap jawaban yang diperoleh dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

7. Tentukan nilai transformasi skala dari nilai skala ordinal ke interval, dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $Y = S_{vi} + [SV \text{ min}]$

Setelah mendapatkan nilai transformasi skala, nilai tersebut adalah nilai skala interval.

3.7.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Menurut (Sugiyono 2017:261) regresi yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan rumus:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y' = Variabel Motivasi

X = Variabel Disiplin Kerja

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

3.7.5 Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Priyatno (2017:138) analisis korelasi sederhana merupakan analisis untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel berdasarkan peringkat. Dengan kriteria uji; jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin

mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat dan sebaliknya. Apabila nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Jika hasil nilai positif maka menunjukkan hubungan searah dan jika hasil nilai negatif maka menunjukkan hubungan terbalik.

Sugiyono dalam Priyatno (2016:44) mengelompokkan interpretasi dari hasil koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.5 Interpretasi Korelasi

No	Nilai Korelasi	Interpretasi Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Priyatno(2017:139)

3.7.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Nilai R^2 mengukur persentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi. Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari segi Pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Motivasi Pegawai (Y) dihitung dengan suatu koefisien yang disebut dengan *Coefficient of Determination* atau koefisien determinasi. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus perhitungan sebagai berikut :

$$KD = r^2$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien yang dikuadratkan



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

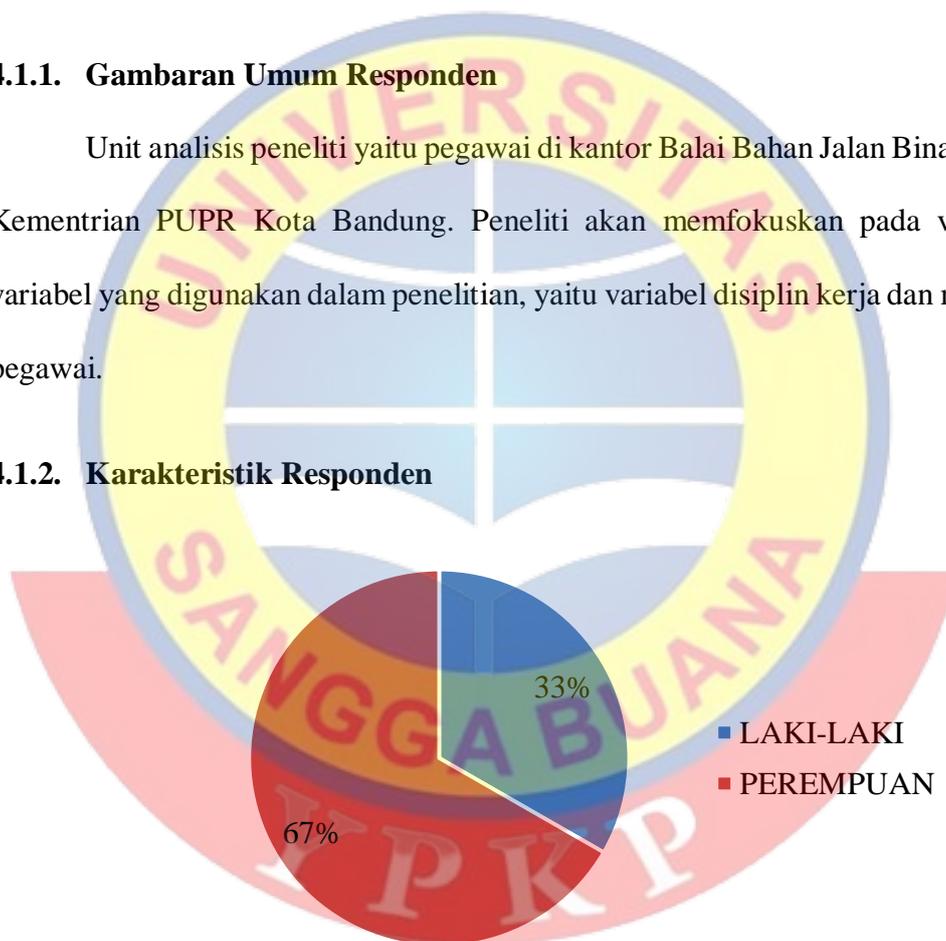
4.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menjelaskan terkait lokasi penelitian, karakteristik responden, hasil uji kualitas data, serta hasil analisis data.

4.1.1. Gambaran Umum Responden

Unit analisis peneliti yaitu pegawai di kantor Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung. Peneliti akan memfokuskan pada variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu variabel disiplin kerja dan motivasi pegawai.

4.1.2. Karakteristik Responden

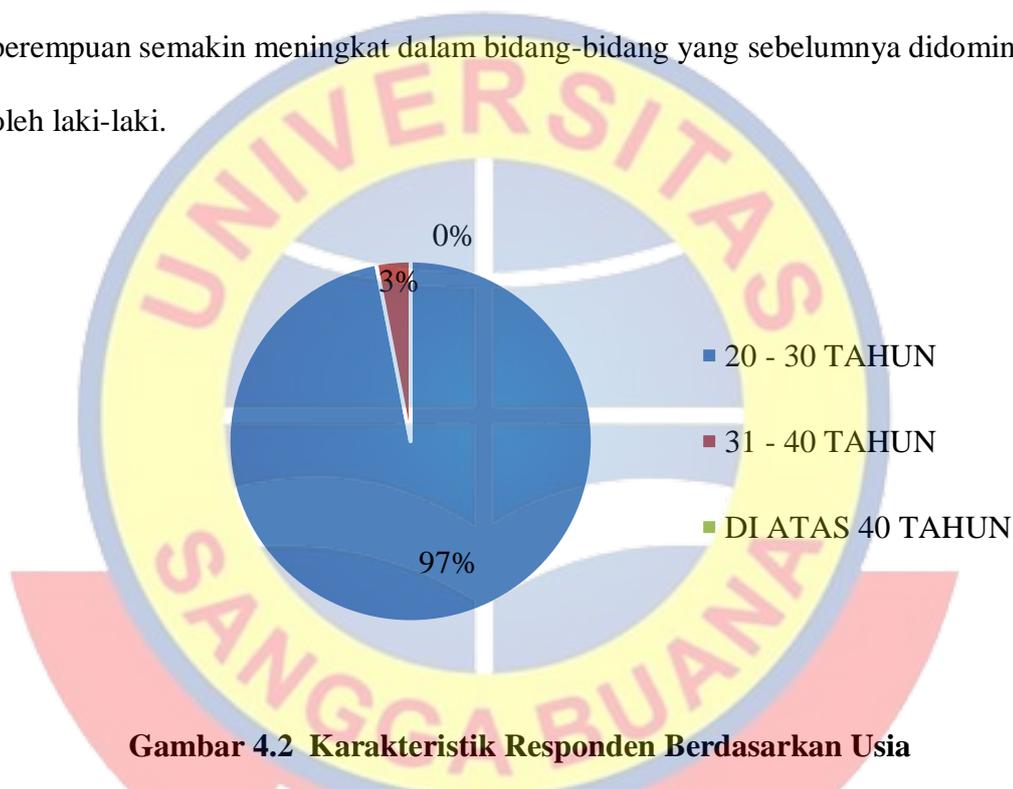


Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data kuesioner dengan Google Form 2023

Berdasarkan gambar 4.1 dari 66 responden pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung menunjukkan bahwa responden dengan

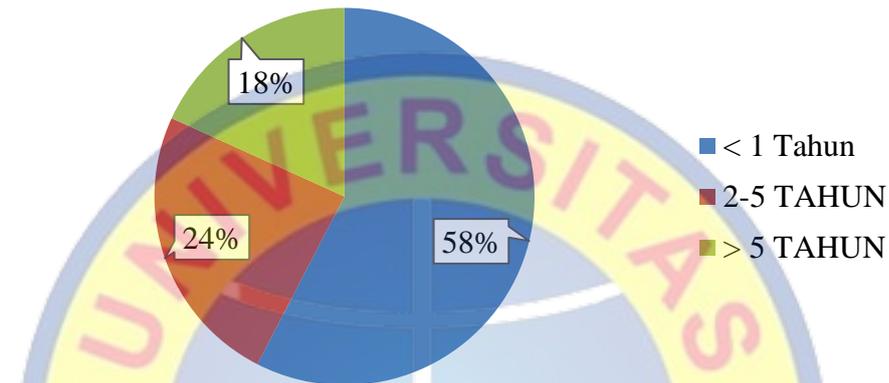
jenis kelamin pria sebanyak 22 orang (33%) dan responden wanita sebanyak 44 orang (67%). Dengan demikian merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan sampel sebanyak 66 orang (100%). Responden dengan jenis kelamin perempuan yang paling banyak dapat mencerminkan perubahan demografis dalam industri atau lingkungan kerja tersebut, di mana partisipasi perempuan semakin meningkat dalam bidang-bidang yang sebelumnya didominasi oleh laki-laki.



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

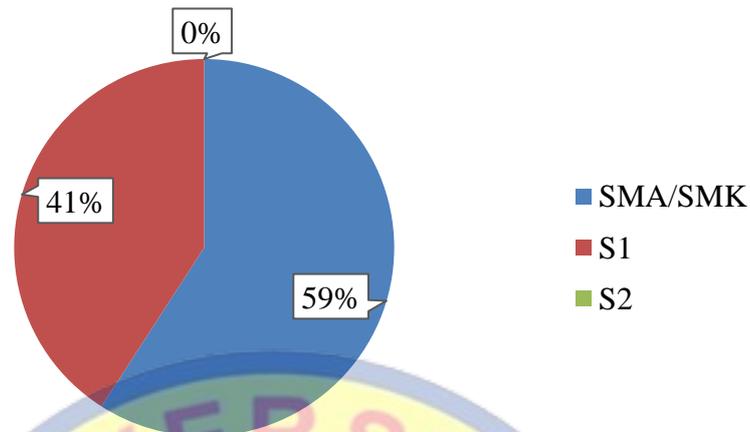
Berdasarkan gambar 4.2 dari 66 responden pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung menunjukkan bahwa responden dengan usia 20 sampai dengan 30 tahun sebanyak 64 orang (97%), usia 31 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 2 orang (3%), dan usia di atas 40 tahun sebanyak 0 orang (0%). Dengan demikian merupakan karakteristik responden berdasarkan usia dengan sampel sebanyak 66 orang (100%). Responden berusia 20-30 tahun paling banyak karena kelompok usia ini dapat merupakan bagian dari populasi yang lebih

mudah diakses oleh peneliti untuk menjadi responden dalam survei ini. Selain itu, usia muda sering kali merupakan kelompok yang paling terbuka terhadap survei dan penelitian.



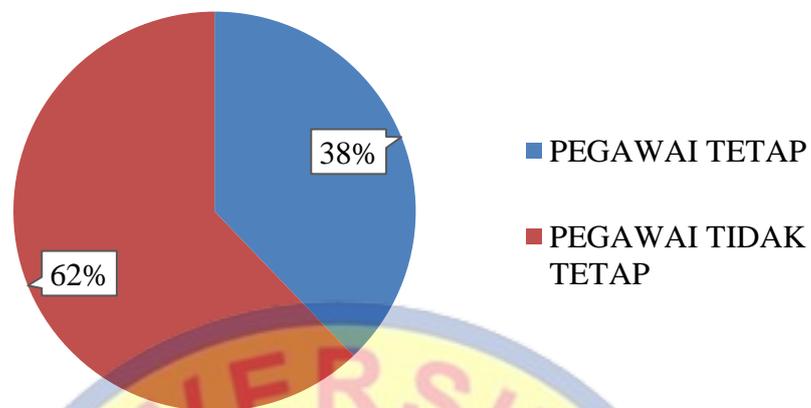
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan gambar 4.3 dari 66 responden pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 38 orang (58%), lama bekerja 2 sampai 5 tahun sebanyak 16 orang (24%), dan lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 12 orang (18%). Dengan demikian merupakan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dengan sampel sebanyak 66 orang (100%). Responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun yang paling banyak dapat mengindikasikan adanya tingkat pergantian atau rotasi pegawai yang tinggi dalam Balai Bahan Jalan Bina Marga, sehingga mayoritas responden adalah individu yang baru bergabung atau baru dimulai karirnya di institusi tersebut.



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan gambar 4.4 dari 66 responden pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 39 orang (59%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 27 orang (41%), dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 0 orang (0%). Dengan demikian merupakan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan sampel sebanyak 66 orang (100%). Responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yang paling banyak mencerminkan bahwa posisi atau pekerjaan yang dipersyaratkan di Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung, dapat diisi oleh individu dengan tingkat pendidikan SMA/SMK.



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan gambar 4.5 dari 66 responden pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung menunjukkan bahwa responden dengan status kepegawaian pegawai tetap sebanyak 25 orang (38%) dan status kepegawaian pegawai tidak tetap sebanyak 41 orang (62%). Dengan demikian merupakan karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian dengan sampel sebanyak 66 orang (100%). Responden dengan status kepegawaian tidak tetap yang paling banyak mungkin mengindikasikan adanya struktur kerja yang lebih cenderung menggunakan pegawai kontrak atau tidak tetap dalam organisasi tersebut. Hal ini bisa mencerminkan strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih fleksibel dalam menghadapi fluktuasi proyek atau anggaran di lingkungan Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung, yang membutuhkan penambahan atau pengurangan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan proyek atau program tertentu.

4.2. Hasil Uji Kualitas Data

Penelitian ini menggunakan beberapa alat uji untuk menguji kualitas data yang diperoleh dari responden melalui survei yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan media Google Form, kemudian data tersebut diuji kualitasnya melalui alat uji sebagai berikut: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

4.2.1. Uji Validitas

Yusuf (2017: 234) menyatakan uji validitas merupakan alat untuk mengetahui seberapa jauh suatu instrumen mampu mengukur objek yang akan diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Syarat dalam uji validitas menurut Sugiyono (2017: 215) adalah sebagai berikut: Jika korelasi (r) $\geq 0,242$ maka instrumen dinyatakan valid. Jika korelasi (r) $\leq 0,242$ maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Peneliti melakukan pengujian terhadap semua indikator-indikator yang telah ditetapkan pada variabel disiplin kerja dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	P1	0,546	0,242	Valid
	P2	0,709	0,242	Valid
	P3	0,680	0,242	Valid
	P4	0,640	0,242	Valid
	P5	0,725	0,242	Valid

	P6	0,690	0,242	Valid
	P7	0,623	0,242	Valid
	P8	0,810	0,242	Valid
	P9	0,636	0,242	Valid
	P10	0,693	0,242	Valid
	P11	0,543	0,242	Valid
	P12	0,566	0,242	Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.23

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua hasil skor yang didapatkan lebih dari 0,242 dengan demikian dapat ditetapkan bahwa indikator-indikator yang telah ditetapkan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid. Peneliti juga melakukan pengujian terhadap semua indikator-indikator variabel motivasi pegawai dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Pegawai

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Pegawai (Y)	P13	0,565	0,242	Valid
	P14	0,798	0,242	Valid
	P15	0,320	0,242	Valid
	P16	0,740	0,242	Valid
	P17	0,726	0,242	Valid
	P18	0,684	0,242	Valid
	P19	0,654	0,242	Valid
	P20	0,375	0,242	Valid
	P21	0,770	0,242	Valid
	P22	0,740	0,242	Valid
	P23	0,669	0,242	Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.23

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua hasil skor yang didapatkan lebih dari 0,242 dengan demikian dapat ditetapkan bahwa indikator-indikator yang telah ditetapkan pada variabel motivasi pegawai dinyatakan valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan uji realibitas pada 2 (dua) variabel yaitu disiplin kerja dan motivasi pegawai. Menurut Yusuf (2017: 242) reliabilitas adalah konsistensi skor suatu instrumen untuk individu yang sama, dengan waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2017: 178) uji reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* (α), di mana suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60.

Tabel 4.3 Hasil Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.857	10

Sumber: Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.23

Berdasarkan tabel 4.3 output uji reliabilitas menggunakan SPSS 23 peneliti melakukan pengujian sehingga diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,857. Dengan demikian, dari nilai tersebut sudah melebihi batas minimum yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,60, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.4 Hasil Reliabilitas Variabel Motivasi Pegawai

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.852	11

Sumber: Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.23

Berdasarkan tabel 4.4 output uji reliabilitas menggunakan SPSS 23 peneliti melakukan pengujian sehingga diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,852. Dengan demikian, dari nilai tersebut sudah melebihi batas minimum yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,60, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi pegawai dapat dikatakan reliabel.

4.3. Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini mendeskripsikan 2 variabel yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Pegawai. Data yang telah terkumpul nantinya akan dikategorikan berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dari jumlah skor tanggapan responden yang sudah diberikan nilai berdasarkan skala likert sebagai berikut:

Tabel 4.5 Pengukuran Skala Likert

No	Skala	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017)

4.3.1. Tanggapan Responden Terkait Disiplin Kerja Pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung

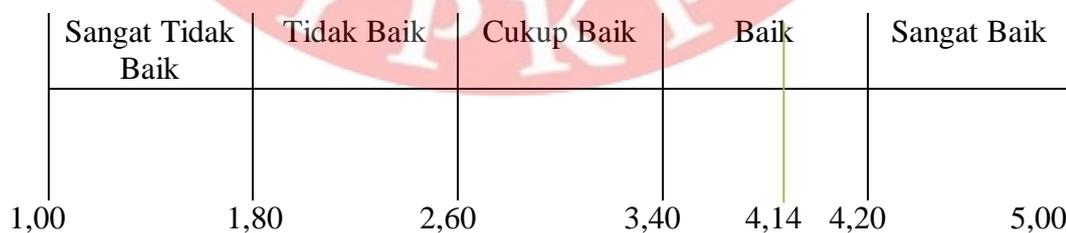
Tanggapan dari kuesioner terkait variabel disiplin kerja yang disebarkan kepada 66 responden yang merupakan pegawai dari Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung ditampilkan pada tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden terkait Variabel Disiplin Kerja

No.	Dimensi	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Mean	Ket.
			5	4	3	2	1			
P1	Disiplin Kerja	Saya meminta izin apabila terlambat datang ke kantor dan apabila tidak dapat masuk kerja.	33	27	3	2	1	287	4,35	Sangat Baik
P2		Saya datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.	25	29	6	6	0	271	4,11	Baik
P3		Saya rajin ditempat kerja agar pekerjaan tidak tertunda.	25	29	7	5	0	272	4,12	Baik
P4		Saya mengenakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan.	24	31	6	4	1	271	4,11	Baik
P5		Saya akan merapikan peralatan kerja setelah	24	34	7	0	1	278	4,21	Sangat Baik

	pekerjaan selesai.									
P6	Saya melaksanakan semua aturan yang telah ditetapkan perusahaan.	24	32	5	2	3	270	4,09	Baik	
P7	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang di tetapkan perusahaan.	20	35	8	2	1	269	4,08	Baik	
P8	Saya melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.	17	38	7	4	0	266	4,03	Baik	
P9	Pegawai sebaiknya teliti dalam melakukan pekerjaan.	29	35	1	1	0	290	4,39	Sangat Baik	
P10	Pegawai dituntut untuk bekerja secara sistematis.	12	39	7	6	2	251	3,80	Baik	
P11	Memiliki sikap sopan santun sangat penting bagi pegawai.	27	32	5	1	1	281	4,25	Sangat Baik	
P12	Memiliki etika di lingkungan kerja sangat penting bagi pegawai.	29	28	3	4	2	276	4,18	Baik	
Total								49,73		
Rata-rata								4,14	Baik	

Berdasarkan tabel 4.6 hasil yang didapat dari tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,14 dalam kategori “Baik” karena berada pada interval 3,41 - 4,20. Skor tertinggi diperoleh pada pernyataan “Pegawai sebaiknya teliti dalam melakukan pekerjaan” dengan mean skor diperoleh sebesar 4,39 dalam kategori “Sangat Baik”, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung sudah sangat baik dalam hal ketelitian dalam bekerja. Hasil tabel di atas perlu diperhatikan bahwa masih ada indikator di bawah rata-rata yaitu 4,14, dapat dilihat dari pernyataan “Saya melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan” dengan *mean* skor diperoleh sebesar 4,03 dalam kategori “Baik”. Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung masih perlu diperbaiki lagi, dengan cara perusahaan harus menegaskan standar pekerjaan untuk para pegawainya agar dapat lebih disiplin, yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memperoleh hasil yang lebih baik lagi.



Gambar 4.6 Garis Kontinum

4.3.2. Tanggapan Responden Terkait Motivasi Pegawai Pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung

Tanggapan dari kuesioner terkait variabel motivasi pegawai yang disebarkan kepada 66 responden yang merupakan pegawai dari Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung ditampilkan pada tabel 4.7 berikut.

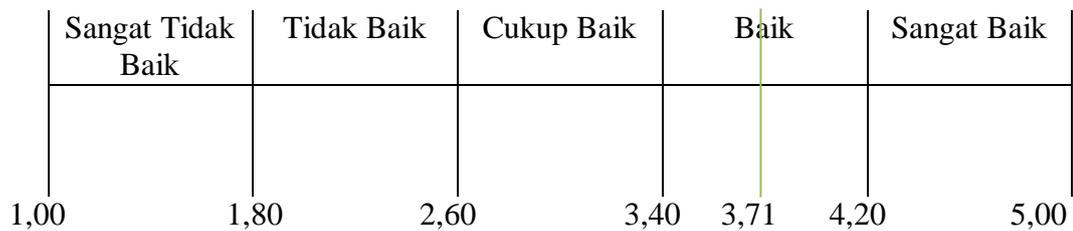
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terkait Variabel Motivasi Pegawai

No.	Dimensi	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Mean	Ketangan
			5	4	3	2	1			
P1 3	Motivasi Pegawai	Kondisi tempat kerja membuat saya merasa tenang dalam bekerja.	13	32	15	2	4	246	3,73	Baik
P1 4		Besarnya upah yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	15	32	12	4	3	250	3,79	Baik
P1 5		Saya bekerja di perusahaan untuk memperoleh kompensasi.	11	30	18	2	5	238	3,61	Baik
P1 6		Saya merasa tenang bekerja karena dijamin keselamatan.	12	40	9	5	0	257	3,89	Baik
P1 7		Perusahaan menjamin rasa aman bagi pegawai dalam	15	35	11	4	1	257	3,89	Baik

		melakukan pekerjaan.								
P1 8		Saya memiliki hubungan yang erat dengan seluruh pegawai.	8	39	11	5	3	242	3,67	Baik
P1 9		Saya lebih suka bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit.	15	33	13	1	4	252	3,81	Baik
P2 0		Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan.	16	24	20	4	2	246	3,71	Baik
P2 1		Perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki loyalitas dan etos kerja yang tinggi.	17	24	11	12	2	240	3,63	Baik
P2 2		Saya mendapat kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.	11	27	13	9	6	226	3,42	Baik
P2 3		Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.	15	28	11	9	3	241	3,65	Baik

Total	40,83	
Rata-rata	3,71	Baik

Berdasarkan tabel 4.7 hasil yang didapat dari tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,71 dalam kategori “Baik” karena berada pada interval 3,41 - 4,20. Skor tertinggi diperoleh pada pernyataan “Saya merasa tenang bekerja karena dijamin keselamatan” dengan mean skor diperoleh sebesar 3,89 dalam kategori “Baik”, hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung sudah baik sesuai dengan jaminan keselamatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai rasa tenang dan aman. Namun harus diperhatikan ada pernyataan yang memiliki skor terendah pada pernyataan “Saya mendapat kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan” dengan mean skor diperoleh sebesar 3,42 dalam kategori “Baik”, dengan hasil tersebut membuktikan bahwa Motivasi Pegawai dalam perihal promosi jabatan memiliki skor di bawah rata-rata, dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa perlu dilakukan perbaikan terkait promosi jabatan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi pegawai.



Gambar 4.7 Garis Kontinum

4.4. Hasil Analisis Verifikatif

4.4.1. Uji Analisis Regresi Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen, dilakukan analisis regresi sederhana yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.917	2.933		3.041	.003
	Disiplin Kerja	.637	.073	.735	8.674	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Pegawai

Sumber: Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.23

Analisis regresi linier sederhana memiliki persamaan sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Variabel Motivasi Pegawai

X = Variabel Disiplin Kerja

a = Konstanta (nilai Y apabila $X=0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Tabel 4.8 di atas menunjukkan hasil dari analisis regresi linier sederhana dan diperoleh nilai konstanta 8,917. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,637. Berdasarkan hasil tersebut, maka diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y' = 8,917 + 0,637X$$

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil persamaan regresi di atas adalah nilai konstanta 8,917, yang artinya apabila variabel disiplin kerja bernilai 0 (nol), maka bernilai 8,917. Variabel disiplin kerja bernilai 0,637, yang menunjukkan bahwa satu satuan peningkatan variabel disiplin kerja, maka dapat mengakibatkan peningkatan pada motivasi pegawai sebesar 0,637 dengan asumsi variabel yang lain tetap. Koefisien yang bernilai positif berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja dan motivasi pegawai.

4.4.2. Uji Koefisien Korelasi

Priyatno (2017:138) menyatakan bahwa analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antara dua variabel berdasarkan peringkat. Dalam kriteria uji ini, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima; sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Nilai korelasi (r) memiliki rentang antara 1 hingga -1. Semakin mendekati nilai 1 atau -1, menandakan bahwa hubungan antara dua variabel semakin kuat; sedangkan semakin mendekati nilai 0, menunjukkan hubungan antara kedua variabel semakin lemah. Jika nilai korelasi positif, itu menunjukkan hubungan searah antara variabel; sedangkan jika nilai korelasi negatif, menunjukkan hubungan terbalik.

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Motivasi Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Motivasi Pegawai	Pearson Correlation	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.23

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa nilai korelasi antar variabel disiplin kerja dengan motivasi pegawai adalah sebesar 0,735. Maka dapat disimpulkan bahwa

hubungan tersebut berada pada interval 0,600-0,799 dan dapat dikatakan sebagai hubungan yang kuat.

4.4.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, digunakan nilai *Adjusted R Square* untuk menilai seberapa besar koefisien determinasi tersebut. Rentang nilai koefisien determinasi berkisar antara nol hingga satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Ketika $R^2 = 0$, itu menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 mendekati satu, semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, semakin dekat nilai R^2 dengan nol, semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016)

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.533	4.562578

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.23

Tabel 4.10 membuktikan bahwa nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *Adjusted R square* memiliki nilai sebesar 0,533. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mampu menjelaskan variabel motivasi pegawai sebagai variabel dependen sebesar 53,3%. Selisih nilai *Adjusted R square*

dengan nilai maksimum adalah sebesar 46,7% yang dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keadaan dari variabel yang diteliti, meliputi variabel disiplin kerja (X) dan motivasi pegawai (Y), penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui hubungan dari variabel disiplin kerja (X) terhadap motivasi pegawai (Y) secara parsial. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut.

4.5.1. Pembahasan Disiplin Kerja Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung

Pada variabel disiplin kerja terdapat 12 pernyataan yang dibagikan kepada 66 responden, yaitu pegawai Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung. Diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X) pada pegawai Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung, mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,14 dalam kategori “Baik” karena berada pada interval 3,41 - 4,20. Hal tersebut dapat dibuktikan dan diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel disiplin kerja dengan skor rata-rata variabel disiplin kerja yaitu sebesar 4,14 dengan rentang skor tertinggi 4,39 dengan rentang skor terendahnya 4,03 dan dikelompokkan sebagai variabel yang cukup baik menuju baik. Hasil tersebut bisa diperbaiki apabila disiplin kerja pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung memperbaiki kedisiplinan kerja

pegawainya, sehingga nilainya bertambah dan bisa dikelompokkan sebagai variabel yang baik sampai sangat baik.

4.5.2. Pembahasan Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementrian PUPR Kota Bandung

Pada variabel motivasi pegawai terdapat 11 pernyataan yang dibagikan kepada 66 responden, yaitu pegawai Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementrian PUPR Kota Bandung. Diketahui bahwa variabel motivasi pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementrian PUPR Kota Bandung berada dalam kategori “Baik”. Hal tersebut dapat dibuktikan dan diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel motivasi pegawai dengan skor rata-rata variabel motivasi pegawai yaitu sebesar 3,71 dengan rentang skor tertinggi 3,89 dengan rentang skor terendahnya 3,42 dan dikelompokkan sebagai variabel yang baik. Hasil tersebut bisa diperbaiki oleh Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementrian PUPR Kota Bandung dengan melakukan perbaikan terkait promosi jabatan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi pegawai sehingga nilainya bertambah dan bisa dikelompokkan sebagai variabel yang baik bahkan sangat baik.

4.5.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementrian PUPR Kota Bandung

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap variabel motivasi pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementrian PUPR Kota Bandung. Hal ini dibuktikan dengan nilai

signifikansi untuk pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel motivasi pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi pegawai (Y), dengan demikian hipotesis “Terbukti” bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2018), Jufrizen & Hadi (2021), serta Mirawati *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dimana apabila disiplin kerja meningkat, maka motivasi pegawai juga akan mengalami peningkatan. Disiplin kerja merupakan suatu langkah bagi individu yang memiliki minat untuk berkembang. Selain itu, disiplin kerja juga merupakan pelatihan untuk pertumbuhan dan peningkatan efektivitas serta efisiensi. Motivasi bertujuan pada usaha untuk mendukung individu dalam melakukan tindakan yang diinginkan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada pegawai Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. **Disiplin Kerja pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung**

Disiplin Kerja pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14 dalam kategori “Baik” karena berada pada interval 3,41-4,20. Skor tertinggi diperoleh pada pernyataan “Pegawai sebaiknya teliti dalam melakukan pekerjaan” dengan mean skor diperoleh sebesar 4,39 dalam kategori “Sangat Baik”. Namun terdapat skor terendah yaitu pada pernyataan “Saya melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan” dengan mean skor diperoleh sebesar 4,06 dalam kategori “Baik”. Hal ini membuktikan bahwa adanya kurangnya teliti atau kurangnya perhatian terhadap detail dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan fokus pada setiap detail agar hasil kerja dapat lebih baik lagi.

2. **Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung**

Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,71 dalam kategori “Baik” karena berada pada interval 3,41-4,20. Skor tertinggi diperoleh pada pernyataan “Saya merasa tenang bekerja karena dijamin keselamatan” dengan mean skor diperoleh sebesar 3,89 dalam kategori “Baik”. Namun terdapat skor terendah yaitu pada pernyataan “Saya mendapat kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan” dengan mean skor diperoleh sebesar 3,42 dalam kategori “Baik”. Hal ini membuktikan bahwa persepsi mengenai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan masih dapat ditingkatkan.

3. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung**

- a. Berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa disiplin kerja mempengaruhi motivasi pegawai sebesar 53,3%. Selisih nilai *R square* dengan nilai maksimum adalah sebesar 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
- b. Hasil uji analisis regresi linier menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari syarat nilai signifikansi 0,05. Maka dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi pegawai pada Kantor Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung.

5.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan di atas, berikut ini merupakan saran dari peneliti terkait disiplin kerja terhadap motivasi pegawai:

1. Saran untuk Kantor Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung
 - a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berada pada kategori menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berada pada kategori “Baik”. Namun terdapat beberapa pernyataan yang berada dalam kategori “Baik”. Salah satunya yaitu kurangnya teliti atau kurangnya perhatian terhadap detail dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pelatihan atau pendekatan lainnya untuk memastikan bahwa setiap pegawai dapat bekerja dengan teliti dan memperhatikan setiap aspek pekerjaan yang mereka lakukan supaya dapat meningkatkan disiplin kerja.
 - b. Variabel motivasi pegawai pada Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung masuk dalam kategori “Baik”. Namun terdapat beberapa pernyataan yang berada di bawah nilai mean. Salah satunya yaitu persepsi mengenai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan yang masih dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut terkait proses promosi, kebijakan, dan kriteria yang digunakan. Hal ini dapat

membantu meningkatkan motivasi pegawai terkait pengembangan karir mereka.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain selain variabel disiplin kerja, yang mungkin mempengaruhi variabel motivasi pegawai, seperti lingkungan kerja, kondisi ekonomi, gaya kepemimpinan, dan sebagainya.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan organisasi atau perusahaan lain. Penelitian ini terfokus pada perusahaan Balai Bahan Jalan Bina Marga, Kementerian PUPR Kota Bandung, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menggunakan perusahaan-perusahaan lain atau lembaga organisasi yang lain, seperti pabrik, perbankan, dan lain-lain. Hal ini bertujuan agar hasil cakupan pembahasan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10. <http://202.4.186.66/JMM/article/view/10227/8072>
- Bungin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif. 2nd ed.* Jakarta: KENCANA.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, J. & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Khasanah, U., Hasiholan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT New March Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 110. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/567>
- Ma'arif, M. Syamsul. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia.* IPB Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* edited by S. Sandiasih. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* 2nd ed. Bandung: Alfabeta.
- Mirawati, R., Ihsani, N., Gunawan, N. F., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIM Greenation Publication*, 1(3), 647–659. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3>
- Munawaroh, I. (2019). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 22. <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1554>
- Parinduri, L., Yusmartato, & Hernawati, T. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit Ptpn I Tanjung Seumantoh, Aceh Tamiang. *Buletin Utama Teknik*, 3814, 21–28.

- Rosento Rst, Mohamad Amas Lahat, I. H. S. (2019). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Adhirajasa Jakarta. *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(4), 178–193.
- Serdamayanti. 2013. *Manajemen SUMBER DAYA MANUSIA*. edited by A. S. Mifka. Bandung: PT Refika Aditama.
- Serdamayanti. 2017. *Perencanaa Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. edited by Anna. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, Heru. 2022. *Pengantar Manajemen*. 1st ed. edited by Wildan. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan P. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 1st ed. edited by Monalisa. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Elfabeta.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Prenada Media Grroup.
- Wahjono, Sentot Imam. 2019. *Pengantar Manajemen*. 1st ed. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan (Pertama)*. Jakarta: KENCANA.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin Bapak/Ibu :
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Usia Bapak/Ibu :
 - 20 – 30 Tahun
 - 31 – 40 Tahun
 - Diatas 40 Tahun
4. Lama bekerja Bapak/Ibu :
 - < 1 tahun
 - 2-5 tahun
 - > 5 tahun
5. Tingkat pendidikan :
 - SMA/SMK
 - S1
 - S2
6. Status kepegawaian :
 - Pegawai tetap
 - Pegawai tidak tetap

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pernyataan sesuai dengan pendapat anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan:

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

1. Disiplin Kerja (X)

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kehadiran Di Tempat Kerja						
1	Saya meminta izin apabila terlambat datang ke kantor dan apabila tidak dapat masuk kerja.					
2	Saya datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.					
3	Saya rajin ditempat kerja agar pekerjaan tidak tertunda.					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
4	Saya mengenakan pakaian sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan.					
5	Saya akan merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai.					
6	Saya telah melaksanakan semua aturan yang telah ditetapkan perusahaan.					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
7	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang di tetapkan perusahaan.					
8	Saya melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah di tentukan perusahaan.					
Tingkat Kewaspadaan Tinggi						
9	Pegawai sebaiknya teliti dalam melakukan pekerjaan.					
10	Pegawai dituntut untuk bekerja secara sistematis.					
Bekerja Etis						
11	Memiliki sikap sopan santun sangat penting bagi pegawai.					
12	Memiliki etika di lingkungan kerja sangat penting bagi pegawai.					

2. Motivasi Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
13	Kondisi tempat kerja membuat saya merasa tenang dalam bekerja.					
14	Besarnya upah yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
15	Saya bekerja di perusahaan untuk memperoleh kompensasi.					
Kebutuhan Keamanan						
16	Saya merasa tenang bekerja karena dijamin keselamatan.					
17	Perusahaan menjamin rasa aman bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan.					
Kebutuhan Sosial						
18	Saya memiliki hubungan yang erat dengan seluruh pegawai.					
19	Saya lebih suka bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit					
Kebutuhan Penghargaan						
20	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan.					
21	Perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki loyalitas dan etos kerja yang tinggi.					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
22	Saya mendapat kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.					
23	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas.					

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	X1
5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	3	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4	42
4	2	3	3	3	S	3	3	5	2	5	5	38
3	2	2	3	3	3	3	2	5	4	5	5	40
4	3	3	4	3	1	3	2	4	2	4	4	37
5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46
4	2	2	3	4	3	S	2	5	2	5	5	37
4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	44
2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	45
4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	45
2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46
4	4	3	2	4	1	3	3	4	4	4	1	37
4	2	3	4	4	S	4	4	4	1	4	2	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	46
4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	41
4	3	4	1	1	5	5	3	4	3	3	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	45
5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	50

Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Motivasi Pegawai (Y)

P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	Y1
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42
3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	43
4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	43
4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	2	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42
2	2	4	2	3	2	3	3	4	3	2	30
4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	2	40
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	53
5	2	1	4	4	3	4	3	3	3	2	34
5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	3	33
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	35
5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	49
3	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	43
5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	48
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	38
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	53
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54
5	5	3	5	5	4	5	3	5	4	5	49
4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	47
5	3	3	3	3	3	3	4	2	2	5	36
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	51
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	51
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	50
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	37
3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	43
5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	48
3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	44
3	5	3	4	4	3	4	3	5	5	5	44
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	52
4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	34
4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	40
4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	44

P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	Y1
3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	36
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	42
3	1	5	3	2	1	4	1	2	3	2	27
3	2	4	2	2	2	4	4	2	2	3	30
3	1	4	3	3	3	1	5	1	2	3	29
1	1	5	2	2	1	1	5	3	3	1	25
3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	43
3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	42
1	3	1	3	3	2	1	5	2	2	3	26
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	2	35
4	4	2	4	4	3	4	1	2	2	4	34
4	4	1	4	4	4	5	4	1	1	4	36
4	4	1	4	4	4	3	2	4	4	3	37
3	3	1	4	4	1	4	4	4	1	4	33
5	4	2	4	4	3	4	2	5	1	4	38
4	3	4	4	4	3	3	5	4	1	4	39
1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	38
2	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	38
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	38
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	41
4	3	4	4	4	2	1	3	3	2	2	32
4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	37
1	4	5	4	4	2	4	4	2	2	1	33

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

		Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Disiplin Kerja
P1	Pearson Correlation	1												
	Sig. (2-tailed)		.355**	.359**	.315*	.395**	.231	.294*	.408**	.304	.225	.329**	.277	.546**
	N	66	66	66	66	66	64	64	66	66	66	66	66	66
P2	Pearson Correlation	.355**	1											
	Sig. (2-tailed)	.003		.820**	.521**	.502**	.409**	.350**	.490**	.230	.451**	.111	.131	.709**
	N	66	66	66	66	66	64	64	66	66	66	66	66	66
P3	Pearson Correlation	.359**	.820**	1										
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.001	.002	.000	.039	.003	.386	.179	.000
	N	66	66	66	66	66	64	64	66	66	66	66	66	66
P4	Pearson Correlation	.315*	.521**	.497**	1									
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000		.592**	.312	.250*	.511**	.257*	.291*	.302	.267*	.640**
	N	66	66	66	66	66	64	64	66	66	66	66	66	66
P5	Pearson Correlation	.395**	.502**	.421**	.592**	1								
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.356**	.306*	.613**	.522**	.425**	.474**	.297*	.725**
	N	66	66	66	66	66	64	64	66	66	66	66	66	66
P6	Pearson Correlation	.231	.409**	.417**	.312	.356**	1							
	Sig. (2-tailed)	.066	.001	.001	.012	.004		.618**	.686**	.368**	.341**	.246*	.443**	.690**
	N	64	64	64	64	64	64	62	64	64	64	64	64	64
P7	Pearson Correlation	.294*	.350**	.383**	.250*	.306*	.618**	1						
	Sig. (2-tailed)	.018	.005	.002	.046	.014	.000		.601**	.407**	.271*	.226	.254*	.623**
	N	64	64	64	64	64	62	64	64	64	64	64	64	64
P8	Pearson Correlation	.408**	.490**	.482**	.511**	.613**	.686**	.601**	1					
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.461**	.608**	.310*	.250*	.810**
	N	66	66	66	66	66	64	66	66	66	66	66	66	66
P9	Pearson Correlation	.304	.230	.254*	.257*	.522**	.368**	.407**	.461**	1				
	Sig. (2-tailed)	.013	.064	.039	.037	.000	.003	.001	.000		.486**	.654**	.469**	.636**
	N	66	66	66	66	66	64	64	66	66	66	66	66	66
P10	Pearson Correlation	.225	.451**	.358**	.291*	.425**	.341**	.271*	.608**	.486**	1			
	Sig. (2-tailed)	.069	.000	.003	.018	.000	.006	.030	.000	.000		.274*	.366**	.693**
	N	66	66	66	66	66	64	64	66	66	66	66	66	66
P11	Pearson Correlation	.329**	.111	.108	.302*	.474**	.246*	.226	.310*	.654**	.274*	1		
	Sig. (2-tailed)	.007	.376	.386	.014	.000	.050	.072	.011	.000	.026		.509**	.543**
	N	66	66	66	66	66	64	64	66	66	66	66	66	66
P12	Pearson Correlation	.277	.131	.167	.267*	.297*	.443**	.254*	.250*	.469**	.366**	.509**	1	
	Sig. (2-tailed)	.025	.293	.179	.030	.015	.000	.043	.043	.000	.002	.000		.566**
	N	66	66	66	66	66	64	64	66	66	66	66	66	66
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.546**	.709**	.680**	.640**	.725**	.690**	.623**	.810**	.636**	.693**	.543**	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	64	64	66	66	66	66	66	66

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.23

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Pegawai (Y)

		Correlations											Motivasi Pegawai
		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	
P13	Pearson Correlation	1	.480**	-.030	.425**	.346**	.494**	.417**	-.044	.337**	.173	.430**	.565**
	Sig. (2-tailed)		.000	.810	.000	.004	.000	.000	.726	.006	.164	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P14	Pearson Correlation	.480**	1	.065	.684**	.646**	.627**	.534**	.139	.568**	.470**	.477**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000		.606	.000	.000	.000	.000	.266	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P15	Pearson Correlation	-.030	.065	1	.098	.004	.190	.106	.262*	.135	.332**	.012	.320*
	Sig. (2-tailed)	.810	.606		.436	.974	.126	.398	.034	.280	.006	.922	.009
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P16	Pearson Correlation	.425**	.684**	.098	1	.806**	.405**	.442**	.119	.537**	.476**	.378**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.436	.000	.000	.001	.000	.341	.000	.000	.002	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P17	Pearson Correlation	.346**	.646**	.004	.806**	1	.381**	.360**	.211	.603**	.499**	.385**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.974	.000		.002	.003	.088	.000	.000	.001	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P18	Pearson Correlation	.494**	.627**	.190	.405**	.381**	1	.499**	.162	.325**	.413**	.368**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.126	.001	.002		.000	.194	.008	.001	.002	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P19	Pearson Correlation	.417**	.534**	.106	.442**	.360**	.499**	1	.042	.422**	.348**	.450**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.398	.000	.003	.000		.740	.000	.004	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P20	Pearson Correlation	-.044	.139	.262*	.119	.211	.162	.042	1	.221	.266*	.230	.375**
	Sig. (2-tailed)	.726	.266	.034	.341	.088	.194	.740		.075	.031	.063	.002
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P21	Pearson Correlation	.337**	.568**	.135	.537**	.603**	.325**	.422**	.221	1	.702**	.489**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.280	.000	.000	.008	.000	.075		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P22	Pearson Correlation	.173	.470**	.332**	.476**	.499**	.413**	.348**	.266*	.702**	1	.414**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.164	.000	.006	.000	.000	.001	.004	.031	.000		.001	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
P23	Pearson Correlation	.430**	.477**	.012	.378**	.385**	.368**	.450**	.230	.489**	.414**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.922	.002	.001	.002	.000	.063	.000	.001		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Motivasi Pegawai	Pearson Correlation	.565**	.798**	.320*	.740**	.726**	.684**	.654**	.375**	.770**	.740**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh Peneliti melalui SPSS V.23

Lampiran 6. Hasil Analisis MSI Variabel Disiplin Kerja (X)

Succesive Interval

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	X
4,319	3,804	3,887	3,254	1,982	2,743	3,271	2,854	2,907	3,328	2,009	4,162	38,519
4,319	2,535	2,618	4,553	3,183	2,743	3,271	4,234	2,907	4,716	3,098	2,850	41,028
4,319	3,804	3,887	4,553	4,553	4,101	2,038	2,854	2,907	3,328	3,098	4,162	43,604
4,319	3,804	3,887	3,254	4,553	2,743	3,271	2,854	4,419	3,328	4,471	2,054	42,957
2,946	2,535	2,618	3,254	3,183	2,743	2,038	1,757	2,907	3,328	4,471	4,162	35,942
2,946	2,535	2,618	3,254	3,183	2,743	1,000	2,854	2,907	3,328	3,098	2,850	33,316
4,319	2,535	2,618	4,553	3,183	4,101	4,643	4,234	4,419	3,328	4,471	4,162	46,566
2,946	2,535	2,618	3,254	3,183	2,743	3,271	2,854	4,419	3,328	4,471	2,850	38,472
2,946	3,804	3,887	4,553	3,183	2,743	3,271	2,854	2,907	3,328	3,098	2,850	39,424
2,946	3,804	3,887	4,553	3,183	4,101	4,643	2,854	4,419	3,328	4,471	4,162	46,351
2,024	2,535	2,618	3,254	1,982	2,743	3,271	1,757	1,514	1,803	3,098	2,850	29,448
4,319	3,804	3,887	3,254	4,553	4,101	4,643	2,854	4,419	3,328	4,471	4,162	47,794
4,319	3,804	3,887	4,553	4,553	4,101	4,643	4,234	4,419	4,716	4,471	4,162	51,863
2,024	2,535	2,618	4,553	4,553	2,743	3,271	4,234	4,419	4,716	4,471	4,162	44,300
2,946	2,535	2,618	3,254	1,982	1,708	0,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	20,043
2,946	2,535	2,618	3,254	3,183	2,743	3,271	2,854	2,907	3,328	3,098	2,850	35,587
4,319	2,535	2,618	3,254	4,553	4,101	4,643	2,854	2,907	2,320	4,471	4,162	42,737
4,319	3,804	3,887	4,553	4,553	4,101	3,271	2,854	4,419	2,320	4,471	4,162	46,714
4,319	3,804	3,887	3,254	4,553	4,101	4,643	4,234	4,419	3,328	4,471	4,162	49,174
4,319	2,535	2,618	4,553	3,183	4,101	4,643	4,234	4,419	4,716	3,098	2,850	45,270
4,319	3,804	3,887	3,254	3,183	2,743	4,643	2,854	4,419	4,716	4,471	2,054	44,347
2,946	3,804	3,887	4,553	4,553	4,101	4,643	4,234	4,419	3,328	4,471	4,162	49,101
4,319	3,804	3,887	3,254	4,553	4,101	4,643	4,234	4,419	4,716	4,471	4,162	50,563
4,319	3,804	3,887	4,553	4,553	2,743	3,271	4,234	4,419	3,328	4,471	1,697	45,279
4,319	2,535	2,618	2,342	4,553	2,743	3,271	2,854	4,419	3,328	2,009	4,162	39,153
4,319	3,804	3,887	4,553	4,553	4,101	4,643	4,234	4,419	4,716	4,471	4,162	51,863
4,319	3,804	3,887	4,553	4,553	4,101	4,643	4,234	4,419	4,716	2,009	4,162	49,401
4,319	3,804	3,887	4,553	4,553	4,101	4,643	4,234	4,419	4,716	4,471	4,162	51,863
4,319	2,535	2,618	3,254	3,183	4,101	4,643	4,234	2,907	3,328	3,098	2,850	41,070
4,319	3,804	3,887	4,553	3,183	2,743	3,271	2,854	2,907	3,328	3,098	2,850	40,797
4,319	2,535	2,618	4,553	4,553	2,743	3,271	2,854	2,907	3,328	4,471	4,162	42,315
2,946	2,535	2,618	3,254	3,183	2,743	2,038	2,854	4,419	4,716	3,098	2,850	37,254
4,319	3,804	3,887	4,553	4,553	4,101	4,643	4,234	4,419	4,716	4,471	4,162	51,863
4,319	2,535	2,618	4,553	4,553	2,743	3,271	2,854	2,907	2,320	4,471	4,162	41,307
4,319	3,804	3,887	4,553	3,183	4,101	3,271	2,854	2,907	3,328	3,098	4,162	43,467
4,319	1,000	1,000	4,553	4,553	4,101	4,643	4,234	4,419	3,328	4,471	4,162	44,783
4,319	2,535	1,000	3,254	3,183	2,743	3,271	2,854	2,907	3,328	3,098	2,850	35,342
2,946	3,804	3,887	3,254	4,553	4,101	4,643	2,854	4,419	3,328	3,098	2,850	43,736
2,946	2,535	2,618	4,553	3,183	2,743	3,271	2,854	2,907	3,328	3,098	2,850	36,886
4,319	3,804	3,887	4,553	4,553	4,101	4,643	4,234	4,419	4,716	4,471	4,162	51,863
4,319	3,804	3,887	3,254	4,553	2,743	3,271	2,854	4,419	3,328	4,471	4,162	45,064
4,319	3,804	3,887	4,553	4,553	4,101	4,643	4,234	4,419	3,328	4,471	4,162	50,474
2,946	2,535	2,618	3,254	3,183	2,743	3,271	2,854	2,907	3,328	3,098	2,850	35,587
4,319	1,695	1,738	3,254	3,183	1,000	2,038	1,757	2,907	3,328	3,098	2,850	31,167
2,946	1,000	1,738	2,342	1,982	0,000	2,038	1,757	4,419	1,803	4,471	4,162	28,657
2,024	1,000	1,000	2,342	1,982	1,708	2,038	1,000	4,419	3,328	4,471	4,162	29,473
2,946	1,695	1,738	3,254	1,982	1,000	2,038	1,000	2,907	1,803	3,098	2,850	26,310
4,319	3,804	3,887	4,553	4,553	2,743	3,271	2,854	4,419	2,320	3,098	2,850	42,671
2,946	2,535	2,618	3,254	3,183	2,743	3,271	2,854	2,907	1,803	3,098	2,850	34,062
2,946	1,000	1,000	2,342	3,183	1,708	0,000	1,000	4,419	1,803	4,471	4,162	28,033
2,946	1,695	1,738	1,798	1,982	2,743	3,271	2,854	2,907	2,320	3,098	2,850	30,201
2,946	2,535	2,618	3,254	3,183	2,743	3,271	2,854	2,907	1,803	3,098	1,697	32,909
1,628	2,535	2,618	3,254	3,183	1,708	3,271	1,757	2,907	3,328	3,098	4,162	33,449
2,946	2,535	1,000	1,798	3,183	4,101	3,271	2,854	2,907	3,328	3,098	2,850	33,870
1,628	2,535	1,738	3,254	3,183	4,101	3,271	2,854	2,907	3,328	3,098	2,850	34,747
2,946	2,535	1,738	1,798	3,183	1,000	2,038	1,757	2,907	3,328	3,098	1,000	27,328
2,946	1,000	1,738	3,254	3,183	0,000	3,271	2,854	2,907	1,000	3,098	1,697	26,948
2,946	2,535	2,618	3,254	3,183	2,743	3,271	2,854	2,907	2,320	3,098	2,054	33,783
2,946	2,535	2,618	2,342	3,183	2,743	3,271	2,854	2,907	3,328	2,009	2,850	33,586
2,946	1,000	2,618	2,342	3,183	2,743	3,271	2,854	2,907	3,328	3,098	2,850	33,140
1,000	2,535	2,618	3,254	3,183	2,743	3,271	2,854	2,907	3,328	1,514	1,697	30,904
2,946	1,695	2,618	1,000	1,000	4,101	4,643	1,757	2,907	2,320	2,009	2,850	29,846
4,319	2,535	2,618	3,254	3,183	2,743	3,271	2,854	2,907	3,328	3,098	2,850	36,960
2,946	1,695	2,618	3,254	3,183	2,743	3,271	2,854	2,907	3,328	3,098	2,850	34,747
2,946	1,695	2,618	1,798	3,183	2,743	3,271	2,854	2,907	3,328	3,098	2,850	33,290
4,319	3,804	3,887	3,254	3,183	1,708	3,271	2,854	2,907	3,328	3,098	2,850	38,463

Sumber: Data diolah oleh Peneliti melalui Microsoft Excel 2010

Lampiran 7. Hasil Analisis MSI Variabel Motivasi Pegawai (Y)

Successive Interval

P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	Y
3,145	3,184	2,160	1,803	3,542	3,339	3,042	3,463	3,423	3,146	3,263	33,509
2,131	2,233	4,382	2,926	3,542	3,339	4,308	4,554	3,423	4,299	3,263	38,399
3,145	3,184	3,170	2,926	3,542	3,339	3,042	3,463	4,517	3,146	1,867	35,340
3,145	3,184	3,170	2,926	4,848	3,339	2,018	2,534	3,423	3,146	3,263	34,995
3,145	4,429	2,160	2,926	4,848	3,339	2,018	3,463	3,423	3,146	3,263	36,159
3,145	3,184	3,170	2,926	3,542	3,339	3,042	2,534	4,517	4,299	4,429	38,127
4,389	4,429	4,382	4,335	4,848	4,764	4,308	4,554	4,517	4,299	4,429	49,256
3,145	4,429	2,160	4,335	4,848	3,339	3,042	2,534	3,423	3,146	1,867	36,268
3,145	3,184	3,170	2,926	3,542	3,339	3,042	3,463	3,423	3,146	3,263	35,642
3,145	3,184	2,160	1,803	3,542	3,339	3,042	3,463	3,423	3,146	3,263	33,509
1,544	1,657	3,170	1,000	2,502	1,704	2,018	2,534	3,423	2,342	1,867	23,761
3,145	3,184	3,170	2,926	3,542	4,764	3,042	1,697	3,423	2,342	1,867	33,101
4,389	4,429	3,170	4,335	4,848	3,339	4,308	4,554	4,517	4,299	4,429	46,618
4,389	1,657	1,000	2,926	3,542	2,264	3,042	2,534	2,721	2,342	1,867	28,285
4,389	3,184	2,160	1,000	1,000	4,764	3,042	2,534	2,047	1,000	2,468	27,589
3,145	2,233	2,160	1,803	2,502	3,339	2,018	2,534	2,721	2,342	2,468	27,265
4,389	3,184	2,160	4,335	4,848	3,339	3,042	4,554	4,517	4,299	3,263	41,930
2,131	3,184	2,160	2,926	3,542	3,339	4,308	2,534	4,517	3,146	3,263	35,050
4,389	4,429	4,382	4,335	2,502	3,339	3,042	3,463	3,423	3,146	4,429	40,880
2,131	2,233	2,160	2,926	2,502	2,264	2,018	2,534	3,423	3,146	4,429	29,767
4,389	4,429	4,382	4,335	3,542	4,764	4,308	4,554	4,517	4,299	3,263	46,783
4,389	4,429	4,382	4,335	4,848	3,339	4,308	4,554	4,517	4,299	4,429	47,830
4,389	4,429	2,160	4,335	4,848	3,339	4,308	2,534	4,517	3,146	4,429	42,436
3,145	4,429	2,160	2,926	3,542	3,339	4,308	3,463	4,517	3,146	4,429	39,404
4,389	2,233	2,160	1,803	2,502	2,264	2,018	3,463	2,047	1,788	4,429	29,096
3,145	4,429	3,170	2,926	4,848	4,764	4,308	4,554	4,517	3,146	4,429	44,237
3,145	4,429	3,170	2,926	4,848	4,764	4,308	4,554	4,517	3,146	4,429	44,237
3,145	3,184	4,382	2,926	3,542	4,764	4,308	4,554	4,517	4,299	3,263	42,883
3,145	3,184	2,160	2,926	3,542	3,339	3,042	3,463	3,423	3,146	3,263	34,631
3,145	3,184	3,170	2,926	3,542	3,339	3,042	3,463	3,423	3,146	3,263	35,642
2,131	3,184	3,170	1,803	2,502	3,339	3,042	3,463	2,047	2,342	2,468	29,490
2,131	3,184	3,170	2,926	4,848	2,264	2,018	4,554	3,423	3,146	3,263	34,927
4,389	4,429	4,382	4,335	4,848	3,339	4,308	2,534	3,423	2,342	3,263	41,593
2,131	2,233	2,160	4,335	4,848	3,339	4,308	3,463	3,423	3,146	3,263	36,649
2,131	4,429	2,160	2,926	3,542	2,264	3,042	2,534	4,517	4,299	4,429	36,274
4,389	4,429	3,170	4,335	4,848	3,339	3,042	4,554	4,517	4,299	4,429	45,352
3,145	1,657	3,170	1,000	1,798	3,339	3,042	3,463	2,047	1,788	3,263	27,711
3,145	3,184	3,170	2,926	3,542	3,339	3,042	2,534	2,047	3,146	2,468	32,542
3,145	4,429	3,170	4,335	4,848	3,339	3,042	4,554	3,423	3,146	3,263	40,694
3,145	3,184	3,170	2,926	3,542	3,339	3,042	2,534	3,423	3,146	4,429	35,880
2,131	2,233	3,170	2,926	3,542	3,339	3,042	1,697	2,047	1,788	3,263	29,177
3,145	3,184	3,170	2,926	3,542	3,339	4,308	3,463	3,423	3,146	4,429	38,074
3,145	3,184	3,170	2,926	3,542	3,339	3,042	3,463	2,721	2,342	3,263	34,136
2,131	1,000	4,382	1,803	1,798	1,000	3,042	1,000	2,047	2,342	1,867	22,412
2,131	1,657	3,170	1,000	1,798	1,704	3,042	3,463	2,047	1,788	2,468	24,268
2,131	1,000	3,170	1,803	2,502	2,264	1,000	4,554	1,000	1,788	2,468	23,679
1,000	1,000	4,382	1,000	1,798	1,000	1,000	4,554	2,721	2,342	1,000	21,797
2,131	3,184	4,382	2,926	3,542	3,339	2,018	3,463	3,423	3,146	3,263	34,816
2,131	3,184	2,160	2,926	3,542	2,264	3,042	2,534	4,517	4,299	3,263	33,862
1,000	2,233	1,000	1,803	2,502	1,704	1,000	4,554	2,047	1,788	2,468	22,098
2,131	2,233	2,160	1,803	2,502	2,264	2,018	3,463	2,721	2,342	2,468	26,105
3,145	3,184	3,170	2,926	3,542	3,339	3,042	2,534	3,423	3,146	3,263	34,713
3,145	3,184	3,170	2,926	2,502	3,339	3,042	2,534	2,047	1,000	1,867	28,755
3,145	3,184	1,546	2,926	3,542	2,264	3,042	1,000	2,047	1,788	3,263	27,746
3,145	3,184	1,000	2,926	3,542	3,339	4,308	3,463	1,000	1,000	3,263	30,168
3,145	3,184	1,000	2,926	3,542	3,339	2,018	1,697	3,423	3,146	2,468	29,886
2,131	2,233	1,000	2,926	3,542	1,000	3,042	3,463	3,423	1,000	3,263	27,023
4,389	3,184	1,546	2,926	3,542	2,264	3,042	1,697	4,517	1,000	3,263	31,370
3,145	2,233	3,170	2,926	3,542	2,264	2,018	4,554	3,423	1,000	3,263	31,537
1,000	3,184	3,170	2,926	2,502	3,339	3,042	3,463	2,721	3,146	2,468	30,960
1,544	2,233	3,170	2,926	3,542	4,764	2,018	3,463	2,721	2,342	2,468	31,191
3,145	3,184	2,160	2,926	3,542	3,339	3,042	3,463	2,721	2,342	1,000	30,863
3,145	3,184	3,170	2,926	3,542	3,339	2,018	2,534	2,721	3,146	3,263	32,988
3,145	2,233	3,170	2,926	3,542	1,704	1,000	2,534	2,721	1,788	1,867	26,630
3,145	3,184	3,170	2,926	3,542	3,339	1,491	2,534	2,721	2,342	1,867	30,260
1,000	3,184	4,382	2,926	3,542	1,704	3,042	3,463	2,047	1,788	1,000	28,077

Sumber: Data diolah oleh Peneliti melalui Microsoft Excel 2010