**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Renaldi Denanda Alif**

Suhardiman, S.Sos, M.Si dan Drs. Jamil Bazarah, M.Si

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

**ABSTRAK**

Tugas Satuan Polisi Pamong Praja adalah menegakan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum serta ketentraman dan perlindungan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai Satpol PP dituntut agar disiplin dalam bekerja. Kemungkinan pegawai melaksanakan tugasnya dengan disiplin dikarenakan adanya motivasi. Motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku pegawai sehingga berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. Responden penelitian ini adalah pegawai kantor Satpol PP Provinsi Kalimatan Timur dengan jumlah sampel sebanyak 123 orang. Teknik Sampling yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan menggunakan kuesioner motivasi dan kuesioner disiplin kerja. Analisis data menggunakan bantuan program komputer SPSS *(Statistical Packages for Social Science)* versi 20.0 *for windows*.

Hasil pengujian hipotesis adalah 12,078 berarti dapat dikatakan bahwa hasil ini dibandingkan dengan nilai pada *t* kritis ternyata lebih besar, yaitu 12,078 > 1.979 pada tingkat signifikan 0,05 untuk n-1 = 123 – 1 = 122. Ini berarti motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Tmur.

**Kata kunci: motivasi dan disiplin kerja.**

1. **PENDAHULUAN**

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Hakim, 2011). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung prilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Susitianingrum, dkk (2015) telah meneliti motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah *getting a person to exert a high degree of effort* yang artinya adalah motivasi membuat seseorang bekerja untuk lebih berprestasi. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Motivasi sangat penting artinya bagi Perusahaan/Instansi Pemerintah, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan Perusahaan/Instansi Pemerintah dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memberikan kepuasan kerja.

Motivasi kerja pegawai mempengaruhi disiplin kerja, pegawai harus menyadari tujuan organisasi menerimanya dan pegawai harus pula mampu mengetahui harapan organisasi menerimanya sebagai pegawai dalam organisasi. Organisasi mengharapkan agar pegawai bekerja dengan giat, mematuhi peraturan yang ada, berdisiplin serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena dengan itu semua organisasi dapat mencapai tujuannya. Menyatukan kepentingan pegawai dengan kepentingan organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena menciptakan kerjasama yang serasi saling menguntungkan dan memberikan kepuasan kepada masing-masing pihak. Tujuan organisasi mempertimbangkan keseimbangan antara tujuan organisasi dan tujuan individu pegawai, sehingga akan terwujud suasana kerja yang termotivasi karena tujuan masing-masing pihak telah terwakilkan.

Bagian dari mengelola kinerja pegawai adalah melaksanakan disiplin. Disiplin memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku, seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin apabila digunakan secara tepat juga dapat sama-sama efektif. Disiplin dan mendisplinkan, mungkin adalah tanggungjawab pimpinan kantor yang kurang disukai oleh pegawai, karena identik dengan peraturan dan hukuman. Bahkan mungkin bisa menimbulkan kesenjangan dan keperihatinan bagi pimpinan dan pegawai.

Sebenarnya disiplin adalah upaya untuk membuat orang berada pada jalur sikap dan perilaku yang sudah ditetapkan oleh kantor atau suatu organisasi kerja. Kalau sudah di tetapkan lalu distrategikan dalam bentuk perilaku, nilai, dan penerapannya dalam bentuk norma, maka harus dijaga agar orang itu taat terhadap peraturan itu. Karena tanpa adanya upaya untuk menjaga ketaatan maka akan terjadi sesuatu keadaan dimana peraturan sudah tidak dihormati, sehingga harus ada kepastian ketaatan, dan kepastian itu dalam bentuk disiplin. Pada tingkat pribadi disebut disiplin pribadi, dan pada tingkat organisasi kerja disebut disiplin kerja.

Disiplin adalah salah satu dasar untuk mencapai yang lebih baik. Peraturan tentang disiplin ada yang tertulis dan ada yang tidak, karena tidak mungkin segala sesuatu yang rutin, yang berdampak pada dua hal yaitu keuangan dan hukum. Tidak disiplin akan mengakitbatkan kerugian pada dua hal ini, karena tidak disiplinnya proses akan berdampak kerugian bagi masyarakat dan itu bisa berdampak hukum.

Salah satu cara modern dalam menetapkan disiplin adalah tuntutan hukum pada pegawai, bila ada karyawan yang melanggar peraturan dan mengakibatkan kerugian bias dituntut dan pernerapan hukum bias terbantu karena kesadaran hukum yang baik. Masalahnya, kesadaran hukum tidak selalu baik di setiap budaya. Pimpinan kantor dapat memberlakukan peraturan tentang disipilin yang melanggar akan di tegur dan kenakan sangsi. Pimpinan kantor oleh menegur atau memberikan sangsi, pemberian hukuman diperbolehkan selama aturan disiplin jelas dan tidak bertentangan dengan peraturan ketenaga kerjaan.

Dalam penetapan disiplin ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu pertama kesegeraan dalam memberikan hukuman dan kedua adalah pertimbangan. Karena kalau tidak segera dihukum orang akan lupa akan kesalahannya. Jadi kesegeraan dalam hukuman adalah hal yang sangat penting dan itu membutukan ketegasan.

Satuan Polisi Pamong Praja, di singkat Satpol PP merupakan satuan kerja perangkat Pemerintah Daerah Kalimantan Timur dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Organisasi ini selain mengatur pada peraturan pemerintah dan permendagri juga mengacu pada peraturan daerah, jadi pelayanan hukum Satpol PP ini ada dari pusat dan ada dari kementrian dan ada pula dari DPRD Kota Samarinda yaitu Perda No.7 tahun 2007 itu mengenai Polisi Pamong Praja. Untuk tipenya saat ini masih tipe B

1. Tugas Satuan Polisi Pamong Praja berdasarkan peraturan pemerintah No.6 tahun 2010 dan permendagri No.40 tahun 2011 adalah menegakan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaran roda pemerintah dapat berjalan dengan lancer dan masyarakat dapat melakukan kegiatan nya dengan aman
2. Dalam melaksanakan tugas Satpol PP juga mempunyai fungsi yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya berkaitan terhadap pengamanan dan pengawalan serta menciptakan situasi dan kondisi masyarakat agar tetap dalam situasi yang aman, tertib dan terkendali

Berdasarkan rangkaian permasalahan yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur".

1. **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan konsep-konsep sebagaimana penulis kemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur?

1. **METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian yang ditinjau dari sudut paradigma penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisa data dengan prosedur statistik. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisanya pada data-data numerical (angka) yang di olah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.

**Teknik Pengumpulan Data**

1. *Riset Kepustakaan*
2. *Riset Lapangan*
   1. *Observasi*
   2. *Interview*
   3. *Angket*

**Definisi Operasional**

**1. Motivasi**

1. Adanya kedisiplinan dari pegawai
2. Imajinasi dan daya kombinasi
3. Kepercayaan diri
4. Saya tahan terhadap tekanan

Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

**2.Disipilin Kerja**

1. Disiplin waktu
2. Disiplin peraturan
3. Disiplin tanggung jawab

**Teknik Analisa Data**

Analisi data yang penulis gunakan didalam penelitian ini adalah metode analisi Koefisien Korelasi product Moment (*Person Product Momment Correlation Coefficient*) yang pertama kali diperkenalkan oleh Karl Pearson, menurut Drs. Sofar Silaen, M.M., dan Widiyono, S.E., M.M (2013) dua variable dinyatakan dalam angka yang disebut koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variable. Berikut ini adalah rumus yang penulis gunakan untuk teknik analisa data :

r =

Gambar 2. Rumus Product Momen

Dimana:

*r* = Koefisien Korelasi

*x* = Independen Variabel

*y* = Dependen Variabel

*n* = Jumlah Pengamatan (Sampel)

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur yang terletak di jalan Gajah Mada No.88 Samarinda kota, kota Samarinda kelurahan Pasar Pagi Kalimantan timur.

1. **HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis akan menyajikan data dari masing masing variable yaitu, Variable Independen (Motivasi) dan Variable Dependen (Disiplin Kerja) untuk kepentingan pengukuran data dan pengumpulan data maka masing masing variable terdiri dari 5 indikator untuk variable Independen dan 3 indikator dari variable Dependen.

Dalam Penelitian ini Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sebagaimana di jelaskan pada bab terdahulu bahwa jawaban setiap pertanyaan di dalam kuesioner menggunakan skala 5 dengan jenjang-jenjang sebagai berikut :

1. Jawaban SS (Sangat Setuju) : 5
2. Jawaban S (Setuju) : 4
3. Jawaban KS (Kurang Setuju) : 3
4. Jawaban TS (Tidak Setuju) : 2
5. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) : 1

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui instrument kuesioner untuk mendapatkan data primer dari responden, berikut ini dapat digambarkan penyajian data dan mendeskripsikan data dalam bentuk table dan deskripsinya untuk memudahkan,memahami penyebaran data hasil jawaban responden. Pengolahan yang menjadi frekuensi, presentase data dan jumlah jawaban diolah menggunakan Program SPSS 20,0 untuk pengguna Windows.

1. **Adanya kedisiplinan dari pegawai**

Tabel 3. Respon pada Indikator Adanya Kedisiplinan dari Pegawai

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | 80  (65%) | 42  (34.1%) | 1  (0.8%) | - | - | 123  (100%) |
| 2 | 77  (63.6%) | 44  (35.8%) | 2  (1.6%) | - | - | 123  (100%) |
| 3 | 68  (55.3%) | 54  (43.9%) | 1  (0.8%) | - | - | 123  (100%) |

Berdasarkan data di atas, tampak terlihat terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 1 yaitu tentang berusaha untuk tidak menunda pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 80 orang atau sebesar 65%, responden yang menjawab setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 34.1%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 0.8%. Untuk pernyataan nomor 2 yaitu tentang berusaha mematuhi setiap peraturan di kantor, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 77 orang atau sebesar 62.6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 35.8% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 1.6%. Untuk pertanyaan nomor 3 yaitu tentang menjaga keadaan dikantor tetap tenang dan kondusif, respoden yang menjawab sangat setuju sebanyak 68 atau sebesar 55.3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 43.9% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 0.8%.

1. **Imajinasi dan daya kombinasi**

Tabel 4. Respon Pada Indikator Imajinasi Dan Daya Kombinasi

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | 58  (47.2%) | 48  (39.%) | 16  (13%) | 1  (0.8%) | - | 123  (100%) |
| 5 | 54  (43.9%) | 56  (45.5%) | 12  (9.8%) | 1  (0.8%) | - | 123  (100%) |
| 6 | 61  (49.6%) | 60  (48.8%) | 2  (1.6%) | - | - | 123  (100%) |

Berdasarkan data di atas tampak terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 4 yaitu

berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila sedang memerukan bantuan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang atau sebesar 47.2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 39%, responden yang menjawab kurang setuju menjawab sebanyak 16 orang atau sebesar 13% ,dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 0.8%. Untuk pertanyaan nomor 5 yaitu melakukan inisiatif dalam melaksanakan tugas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 43.9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 56 orang atau sebesar 45.5%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 9.8%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebear 0.8%.Untuk pertanyaan nomor 6 yaitu berusaha untuk meyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang atau sebesar 49.6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 60 orang atau sebesar 48.8%,dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 1.6%.

1. **Kepercayaan Diri**

Tabel 5. Respon Pada Indikator Kepercayaan Diri

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | 51  (41.5%) | 67  (54.5%) | 5  (4.1%) | - | - | 123  (100%) |
| 8 | 53  (43.1%) | 67  (54.5%) | 3  (2.4) | - | - | 123  (100%) |
| 9 | 51  (41.5%) | 64  (52%) | 7  (5.7%) | 1  (0.8%) | - | 123  (100%) |

Berdasarkan data diatas tampak bahwa pertanyaan nomor 7 tentang yakin terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 41.5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 67 orang atau sebesar 54.5%,dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 4.1%.Untuk pertanyaan nomor 8 tentang yakin dapat memenuhi tugas dan kewajiban dengan baik, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 43.1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 67 orang atau sebesar 54.5%, dan responden yang menjawb kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 2.4%.Untuk pertanyaan nomor 9 tentang mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 41.5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 64 orang atau sebesar 52%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 5.7%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 0.8%.

1. **Daya Tahan Terhadap Tekanan**

Tabel 6. Respon Pada Indikator Daya Tahan Terhadap Tekanan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | 40  (32.5%) | 76  (61.8%) | 5  (4.1%) | 2  (1.6%) | - | 123  (100%) |
| 11 | 35  (28.5%) | 72  (57.7%) | 15  (12.2%) | 2  (1.6%) | - | 123  (100%) |
| 12 | 39  (31.7%) | 64  (52%) | 18  (14.6%) | 2  (1.6%) | - | 123  (100%) |

Berdasarkan data diatas tampak bahwa pertanyaan nomor 10 yaitu tentang mampu menangani kondisi darurat dengan tenang, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 32.5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 76 orang atau sebesar 61.8%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 4.1%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 1.6%. Untuk pertanyaan nomor 11 tentang mampu mengatasi masyarakat yang melakukan tindak pelanggaran, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 28.5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 71 orang atau sebesar 57.7%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau sebsar 12.2%,dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 1.6%. Untuk pertanyaan nomor 12 tentang tetap bekerja maksimal meskipun kondisi dan cuaca tidak mendukung, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 31.7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 64 orang atau sebesar 52%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 14.6%, dan reponden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 1.6%.

1. **Tanggung Jawab**

Tabel 7. Respon Pada Indikator Tanggung Jawab

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | 56  (45.5%) | 65  (52.8%) | 2  (1.6%) | - | - | 123  (100%) |
| 14 | 63  (51.2%) | 58  (47.2%) | 2  (1.6%) | - | - | 123  (100%) |
| 15 | 61  (49.6%) | 59  (48%) | 3  (2.4%) | - | - | 123  (100%) |

Berdasarkan data diatas tampak bahwa pertanyaan nomor 13 yaitu tentang bertanggung

jawab penuh atas pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang atau sebesar 45.5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 65 orang atau sebesar 52.8%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 1.6%. Untuk pertanyaan no 14 tentang bersedia menerima sanksi yang diberikan jika melakukan pelanggaran, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang atau sebesar 51.2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 58 orang atau sebesar 47.2%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 1.6%. Untuk pertanyaan nomor 15 tentang berusaha keras untuk mencapai hasil maksimal dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang atau sebesar 49.6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 59 orang atau sebesar 48%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 2.4%.

1. **Disiplin Kerja**

Sebagaimana yang telah para ahli kemukakan pada bab terdahulu Motivasi akan mempengaruhi Disiplin Kerja. Untuk variable Disiplin Kerja, penulis menggunakan 3 Indikator yaitu :

1. Disiplin waktu
2. Disiplin peraturan
3. Disiplin tanggung jawab
4. **Disiplin Waktu**

Tabel 8. Respon Pada Indikator Disiplin Waktu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | 55  (44.7%) | 60  (48.8%) | 8  (6.5%) | - | - | 123  (100%) |
| 2 | 59  (48%) | 57  (46.3%) | 7  (5.7%) | - | - | 123  (100%) |
| 3 | 53  (43.1%) | 61  (49.6%) | 8  (6.5%) | 1  (0.8%) | - | 123  (100%) |
| 4 | 46  (37.4%) | 70  (56.9%) | 6  (4.9%) | 1  (0.8) | - | 123  (100%) |
| 5 | 54  (43.9%) | 65  (52.8%) | 4  (3.3%) | - | - | 123  (100%) |

Berdasarkan data diatas tampak bahwa pertanyaan nomor 1 yaitu tentang menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang atau sebesar 44.7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 60 orang atau sebesar 48.8%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 6.5%. Untuk pertanyaan nomor 2 tentang hadir tepat waktu pada saat jam masuk kerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 59 orang atau sebesar 48%, responden yang menjawab setuju sebanyak 57 orang atau sebesar 46.3%, dan respoden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang atu sebesar 5.7%. Untuk pertanyaan nomor 3 tentang menggunakan waktu istirahat sesuai dengan yang ditentukan oleh kantor, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 43.1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 61 orang atau sebesar 49.6%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 6.5%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 0.8%. Untuk pertanyaan nomor 4 tentang berusaha membagi waktu sehingga pekerjaan saya terselesaikan tepat waktu, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 37.4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 70 orang atau sebesar 56.9%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 4.9%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 0.8%. Untuk pertanyaan nomor 5 tentang langsung kembali ke kantor apabila pekerjaan di lapangan telah selesai, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 43.9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 65 orang atau sebesar 52.8%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 3.3%.

1. **Disiplin Peraturan**

Tabel 9. Respon Pada Indikator Disiplin Peraturan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | 49  (39.8%) | 70  (56.9%) | 4  (3.3%) | - | - | 123  (100%) |
| 7 | 58  (47.2%) | 63  (51.2%) | 1  (0.8%) | 1  (0.8%) | - | 123  (100%) |
| 8 | 58  (47.2%) | 64  (52%) | 1  (0.8%) | - | - | 123  (100%) |
| 9 | 52  (42.3%) | 70  (56.9%) | 1  (0.8%) | - | - | 123  (100%) |
| 10 | 46  (37.4%) | 72  (58.5%) | 4  (3.3%) | 1  (0.8%) | - | 123  (100%) |

Berdasarkan data di atas tampak bahwa pertanyaan nomor 6 yaitu tentang peraturan dan

tata tertib yang ada di kantor sudah terpatuhi, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 39.8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 70 orang atau sebesar 56.9%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 3.3%. Untuk pertanyaan nomor 7 tentang memakai seragam dan atribut sesuai dengan ketentuan yang ada di kantor, responden yang menjawa sangaat setuju sebanyak 58 orang atau sebesar 47.2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 63 orang atau sebesar 51.2%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 0.8%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 0.08%. Untuk pertanyaan nomor 8 tentang apabila tidak masuk kerja saya mengajukan ijin yang sesuai dengan ketetapan dikantor, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang atau sebsar 42.3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 64 orang atau sebesar 52%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 0.8%. Untuk pertanyaan nomor 9 tentang saat bekerja berlaku sopan dan menjaga ketenangan kerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang atau sebesar 42.3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 70 orang atau sebesar 56.9%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebsar 0.8%. Untuk pertanyaan nomor 10 tentang walaupun tidak ada pengawasan dari atasan tetap melakukan pekerjaan dengan sungguh sungguh, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 37.4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 72 orang atau sebesar 58.5%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 3.3%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 0.8%

1. **Disiplin Tanggung Jawab**

Tabel 10. Respon Pada Indikator Disiplin Tanggung Jawab

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | 52  (42.3%) | 68  (55.3%) | 3  (2.4%) | - | - | 123  (100%) |
| 12 | 49  (39.8%) | 62  (50.4%) | 11  (8.9%) | 1  (0.8%) | - | 123  (100%) |
| 13 | 53  (43.1%) | 68  (55.3%) | 2  (1.6%) | - | - | 123  (100%) |
| 14 | 54  (43.9%) | 65  (52.8%) | 3  (2.4%) | 1  (0.8%) | - | 123  (100%) |
| 15 | 55  (44.7%) | 65  (52.8%) | 2  (1.6%) | 1  (0.8%) | - | 123  (100%) |

Berdasarkan data diatas tampak bahwa pertanyaan nomor 11 yaitu tentang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang atau sebesar 42.3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 68 orang atau sebesar 55.3%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 2.4%. Untuk pertanyaan nomor 12 tentang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 39.8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 62 orang atau sebesar 50.4%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 8.9%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 0.8%. Untuk pertanyaan nomor 13 tentang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan setiap tugas, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 43.1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 68 orang atau sebesar 55.3%,dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 1.6%. Untuk pertanyaan nomor 14 tentang mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki demi pencapaian hasil yang maksimal, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang atau sebsar 43.9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 65 orang atau sebesar 52.8%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 2.4%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 0.8%. Untuk Pertanyaan nomor 15 tentang bila bersalah saya mengakui kesalahan yang saya buat dan siap untuk menerima sanksi yang diberikan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang atau sebesar 44.7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 65 orang atau sebesar 52.8%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 1.6%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 0.8%.

1. **Analisa Data**
   * 1. **Analisa Hasil Penelitian**
2. **Analisis Statistika Deskriptif**

Hasil Analisis Korelasi Kofesiensi Product Momen

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Statistics** | | | |
|  | | Motivasi | Disiplin |
| N | Valid | 123 | 123 |
| Missing | 0 | 0 |
| Mean | | 65.9756 | 65.8049 |
| Minimum | | 52.00 | 50.00 |
| Maximum | | 75.00 | 75.00 |

Gambar 5. Hasil Analisis Kofesiensi Product Momen

Dari hasil pengolahan data, diketahui variabel disiplin kerja (Y) memiliki skor terendah responden sebesar 50 dan skor tertinggi sebesar 75 dengan rata-rata skor responden sebesar 65,80. Untuk variabel motivasi(X), memiliki skor terendah responden sebesar 52 dan skor tertinggi sebesar 75 dengan rata rata skor responden sebesar 65,97. Data yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 123 responden untuk setiap variabel tanpa ada data yang *missing*.

* + 1. **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Korelasi Person

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | Motivasi | Disiplin |
| Motivasi | Pearson Correlation | 1 | .739\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 |
| N | 123 | 123 |
| Disiplin | Pearson Correlation | .739\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  |
| N | 123 | 123 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Gambar 6. Korelasi Person

Berdasarkan *output correlations* diketahui bahwa hubungan antara variabel bebas (motivasi) dengan variabel respon (disiplin) adalah sebesar 0,739 yang menunjukkan bahwa korelasi berada dalam kategori “kuat”. Sementara korelasi bernilai positif mengindikasikan bahwa pola hubungan antara motivasi dengan disiplin adalah linear (berbanding lurus). Ini berarti bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka semakin tinggi pula nilai disiplin, dan begitu juga sebaliknya semakin rendah nilai motivasi maka semakin rendah pula nilai disiplin.

Koefisien Determinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .739a | .547 | .543 | 4.14873 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi | | | | |

Gambar 7. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,547 menyatakan bahwa variabel bebas (motivasi) dapat menjelaskan sebesar 54,70% keragaman total dari variabel terikat (disiplin) sedangkan sisanya sebesar 45,30% dipengaruhi oleh faktor (variabel) lain yang belum diketahui dan tidak diperhitungkan peneliti dalam model.

Uji Simultan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2510.672 | 1 | 2510.672 | 145.868 | .000b |
| Residual | 2082.645 | 121 | 17.212 |  |  |
| Total | 4593.317 | 122 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Disiplin | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi | | | | | | |

Gambar 8. Uji Simultan

Uji Simultan dilakukan untuk menguji model penelitian apakah variabel bebas (motivasi) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (disiplin).

Hipotesis :

:

(variabel X1 (motivasi) secara simultan tidak berpengaruh terhadap peubah respon Y (disiplin))

:

(variabel X1 (motivasi) secara simultan berpengaruh terhadap peubah respon Y (disiplin)

Taraf Signifikansi

Daerah Kritis :

Tolak jika *P-Value* <

Keputusan :

Karena *P-Value* = 0,000 < , maka diputuskan tolak

Kesimpulan :

Variabel X1 (motivasi) secara simultan berpengaruh terhadap peubah respon Y (disiplin)

Berdasarkan uji simultan (serentak) menggunakan statistik uji F, dengan adalah (variabel X1 (motivasi) secara simultan tidak berpengaruh terhadap peubah respon Y (disiplin) dan hipotesis alternatif atau disebut adalah variabel X1 (motivasi) secara simultan berpengaruh terhadap peubah respon Y (disiplin)), didapat nilai *p-value* sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari nilai dan atau =145,868 lebih besar dari sehingga diputuskan tolak . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (motivasi) secara simultan berpengaruh terhadap peubah respon Y (disiplin).

Uji Parsial

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 10.172 | 4.621 |  | 2.201 | .030 |
| Motivasi | .843 | .070 | .739 | 12.078 | .000 |
| a. Dependent Variable: Disiplin | | | | | | |

Gambar 9. Uji Parsial

Hipotesis (Variabel Bebas X1) :

:

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X1 (motivasi) terhadap variabel Y (disiplin)

:

Terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X1 (motivasi) terhadap variabel Y (disiplin)

Taraf Signifikansi :

Daerah Kritis :

Tolak jika *P-Value* <

Keputusan :

Karena *P-Value* = 0,000 < , maka diputuskan tolak

Kesimpulan :

Terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X1 (motivasi) terhadap variabel Y (disiplin)

Berdasarkan uji parsial menggunakan statistik uji *t*, dengan adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X1 (motivasi) terhadap variabel Y (disiplin) dan hipotesis alternatif atau disebut adalah terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X1 (motivasi) terhadap variabel Y (disiplin).

Table 11.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel |  | *p-value* |
| X1 dengan Y | 12,078 | 0,000 |

Untuk variabel X1 (motivasi) dengan Y (disiplin) didapat nilai *p-value* sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari nilai dan atau mutlak =12,078 lebih besar dari sehingga diputuskan tolak . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (motivasi) secara parsial menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap peubah respon variabel Y (disiplin).

Model Regresi

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 10.172 | 4.621 |  | 2.201 | .030 |
| Motivasi | .843 | .070 | .739 | 12.078 | .000 |
| a. Dependent Variable: Disiplin | | | | | | |

Gambar 10. Model Regresi

Berdasarkan *output* diatas, didapat model untuk regresi linear sederhana sebagai berikut :

dengan

: Monitoring

Interpretasi :

Berdasarkan model diatas, Nilai Konstanta artinya menunjukkan besarnya nilai variabel disiplin (Y) yang tidak dipengaruhi oleh nilai variabel motivasi (X1) atau dapat diartikan pada saat nilai variabel motivasi = 0 atau tidak terdapat penambahan maka rata-rata nilai disiplin (Y) adalah sebesar .

Koefisien regresi untuk nilai variabel motivasi (X1) sebesar artinya variabel motivasi (X1) memiliki hubungan positif atau linear dengan variabel disiplin (Y). Setiap penambahan satu satuan untuk variabel motivasi (X1) maka akan berpengaruh terhadap kenaikan variabel disiplin (Y) sebesar satuan, begitu juga sebaliknya setiap terjadi penurunan satu satuan untuk variabel motivasi (X1) akan berpengaruh terhadap penurunan variabel disiplin (Y) sebesar satuan.

1. **Uji Hipotesis**

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variable terhadap variable lainya dan menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan penguji *t-student* atau yang sering pula disebut dengan uji –*t* yang rumus nya adalah sebagai berikut :

*t* =

Dimana :

*t* = Uji –t

*r* = Koefisien Korelasi

*n* = Jumlah Pengamatan (sampel)

Adapun perhitungan uji-t ini pun dilakukan dengan Program SPSS 20.0 untuk pengguna sistem operasi Windows, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi linear sederhana yang hasil perhitungannya di sajian dalam table berikut ini.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 10.172 | 4.621 |  | 2.201 | .030 |
| Motivasi | .843 | .070 | .739 | 12.078 | .000 |
| a. Dependent Variable: Disiplin | | | | | | |

Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel diatas terlihat uji-*t* adalah 12,078, ini berarti dapat dikatakan bahwa =12,078 hasil ini jika dibandingkan dengan nilai *t-*kritis ternyata lebih besar, yaitu =12,078>1,979 pada tingkat signifikan 0,05 untuk n-1 = 123 (123-1=122). Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi dengan variabel Disiplin Kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat terbukti kebenarannya.

* + 1. **Pembahasan**

Setelah analisa data dilakukan maka selanjutnya adalah melakukan pembahasan penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan Korealsi Person antara variabel Motivasi dan variabel Disiplin Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur, menyatakan bahwa Hipotesis yang telah diajukan dapat diterima, dengan nilai yang diperoleh 0,739. Nilai 0,739 kemudian dikonsultasikan pada tabel Interprestasi Korelasi Product Momen, dengan hasil Interprestasi Kuat, Karena 0,739 berada pada interval 0.60 – 0,79. Sementara Korelasi bernilai positif mengindikasikan bahwa pola hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja adalah linear (berbanding lurus). Ini berarti bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka semaking tinggi pula nilai disiplin kerja, dan begitu juga sebaliknya semakin rendah nilai motivasi maka semakin renda pula nilai disiplin kerja.

Kemudian berdasarkan perhitungan uji *t* dapat hasil 12,078 ini berarti dapat dikatakan bahwa =12,078 hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada *t* kritis ternyata lebih besar, yaitu 12,078 > 1.979 pada tingkat signifikan 0,05 untuk n-1 = 123 – 1 = 122. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi dan variabel disiplin kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur.

**V.PENUTUP**

* + - 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka penulis mengambil kesimpulan bahwa :

Motivasi yang diberikan kepada pegawai yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dinilai sudah berjalan baik karena variable Motivasi berupa Adanya kedisiplinan dari karyawan, Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, Kepercayaan diri,Tahan terhadap tekanan, Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan dorongan pegawai untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

Disiplin Kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dinilai sudah berjalan sebagaimana mestinya, hal ini berdasarkan hasil analisa variable Motivasi dan variable Disiplin Kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur, kemudian dari hasil uji *t*  jika dibandingkan dengan nilai pada t-kritis ternyata lebih besar. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable Motivasi.

* + - 1. **Saran**

Dari kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut

Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur harus selalu menjaga dan meningkatkan hubungan dengan bawahnnya, karena motivasi yang diberikan oleh atasan maupun sesama rekan pegawai dapat memberikan efek positif dalam disiplin kerja pegawai.

Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam analisanya, baik variable maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andi Sembiring, R.K 2003. *Analisis regresi Teori dan Kasus.* Bandung ITB press

Anggraeni, D. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Human Karya Wilayah Semarang* (Skripsi). Semarang: UNNES.

Arikunto, S. 2010. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan* (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG)

Azwar, S. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

\_\_\_\_\_\_\_. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Flippo, E. B. 2011. *Manajemen Personalia.* Jakarta: PT. Gelora Askara Pratma.

Furqon. 2002. *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Hadi, S. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.

Hakim, Aziz, 2011, Negara Hukum dan Demokrasi di Indonesia, Pustaka Belajar, Yogyakarta.

Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 11:(2).

Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Irianto, Agus. 2009. *Statistik Konesp Dasar* Jakarta : Prenadamedia grup

Kartono, K. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.

Komaruddin. 1987. *Metode Penulisan Skripsi dan Teori*. Bandung: Angkasa

Mangkunegara, A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia UI-Press.

Nohe, Darmah. 2013. *Biostatistika 1.* Jakarta: Halaman Moeka

Pamela, A. O., dan Oloko. 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*. 5(2).

Purwanto, N. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Rivai, V., dan Sagala, E. J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Jakarta Grafindo Persada.

Robbins S.P. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba.

Sarwoko.2005. *Dasar Dasar Ekonometrika.* Yogyakarta

Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Man*usia. Bandung : Pustaka Setia.

Setyaningdyah, E., Nimran, K. U., dan Thoyib, A. 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee’s Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. 5(4):140-153.

Siagian, S. P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Sevilla, C. G. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Sudjana.2002. *Metode Statistika* Bandung

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Susilaningrum, Rekawati, dkk. 2013. *Asuhan Keperawatan Bayi Dan Anak. Jakarta : Salemba Medika*

Wiratama, N. J. A. dan Sintaasih, D. K. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, DIKLAT, dan Dipsiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 7(2).

Widianingsih, Arisanti 2008. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta : Media Pressindo

Widarjono, Agus 2004. *Ekonometrika teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis.* Jakarta: PT. Media Global