

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI (UNIT PELAKSANAAN
TEKNIS BADAN – UNIT PELAYANAN PAJAK DAERAH)
UPTB –UPPD SAMSAT MATARAM**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana (S1)



Oleh

APRIANINGSIH
NIM : 2019B1C021

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI ENTERPRENEUR**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWA (UNIT
PELAKSANAAN TEKNIS BADAN – UNIT
PELAYANAN PAJAK DAERAH) UPTB – UPPD
SAMSAT MATARAM**

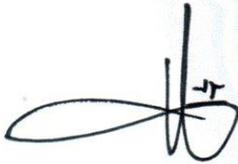
Oleh:

APRIANINGSIH
NIM: 2019B1C021

Untuk Memenuhi Ujian Akhir
Pada Tanggal 16 Juni 2023

Menyetujui:
Pembimbing

Pembimbing I



Drs. Amil, M. M.
NIDN. 0831126204

Pembimbing II



Mos Indrawati, SE.,M.Ak.
NIDN. 0820107701

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis



Lalu Hendra Mariza, S.Sos, MM
NIDN. 0828108404

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (UNIT PELAKSANAAN TEKNIS BADAN – UNIT PELAYANAN PAJAK DAERAH) UPTB – UPPD SAMSAT MATARAM

Oleh;

APRIANINGSIH

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 16 Juni 2023
Dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Tim Penguji

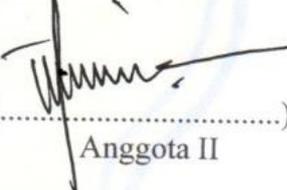
Drs. Amil, M. M.
NIDN. 0831126204


(.....)
Ketua

Mos Indrawati, SE.,M.AK
NIDN. 0820107701


(.....)
Anggota I

Sulhan Hadi, SE,MM
NIDN.0813038202


(.....)
Anggota II

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik



Dr. H. Muhammad Ali, M. Si
NIDN. 0806066801

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

Nama : APRIANINGSIH

NIM : 2019B2C021

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Unit Pelaksanaan Teknis Badan – Unit Pelayanan Pajak Daerah) Samsat Mataram**” merupakan hasil karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya didalam Naska Skripsi ini tidak terdapat karya yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan dan dikutip dengan mengikuti tata penulis karya ilmiah yang lazim

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sadar dan tanpa rekayasa dari pihak manapun.

Mataram, 16 Juni 2023



APRIANINGSIH
2019B1C021



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : APRIANINGSIH
NIM : 2019B1C021
Tempat/Tgl Lahir : Raba, 05, April 2001
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas : FISIPOL
No. Hp : 085 238 979 861
Email : aprianingsihc78@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai (Unit Pelaksanaan Teknis Badau - Unit Peladanan
Pajak Daerah) UPTB-UPPD Samsat Mataram

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 45%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milih orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikain surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 10 Juli2023

Penulis



APRIANINGSIH
NIM. 2019B1C021

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram

Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : APRIANINGSIH
NIM : 2019B1C021
Tempat/Tgl Lahir : Raba, 05 April 2001
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas : Fisipol
No. Hp/Email : 085 238 979 869
Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Unit Pelaksanaan Teknis Badan - Unit Pelajaran Pajak Daerah) UPTB - UPPD Samsat Mataram

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

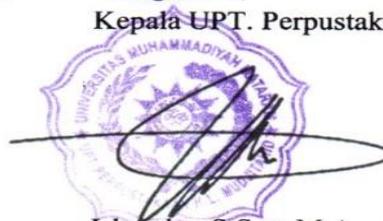
Mataram, 10 Juli 2023

Penulis



APRIANINGSIH
NIM. 2019B1C021

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

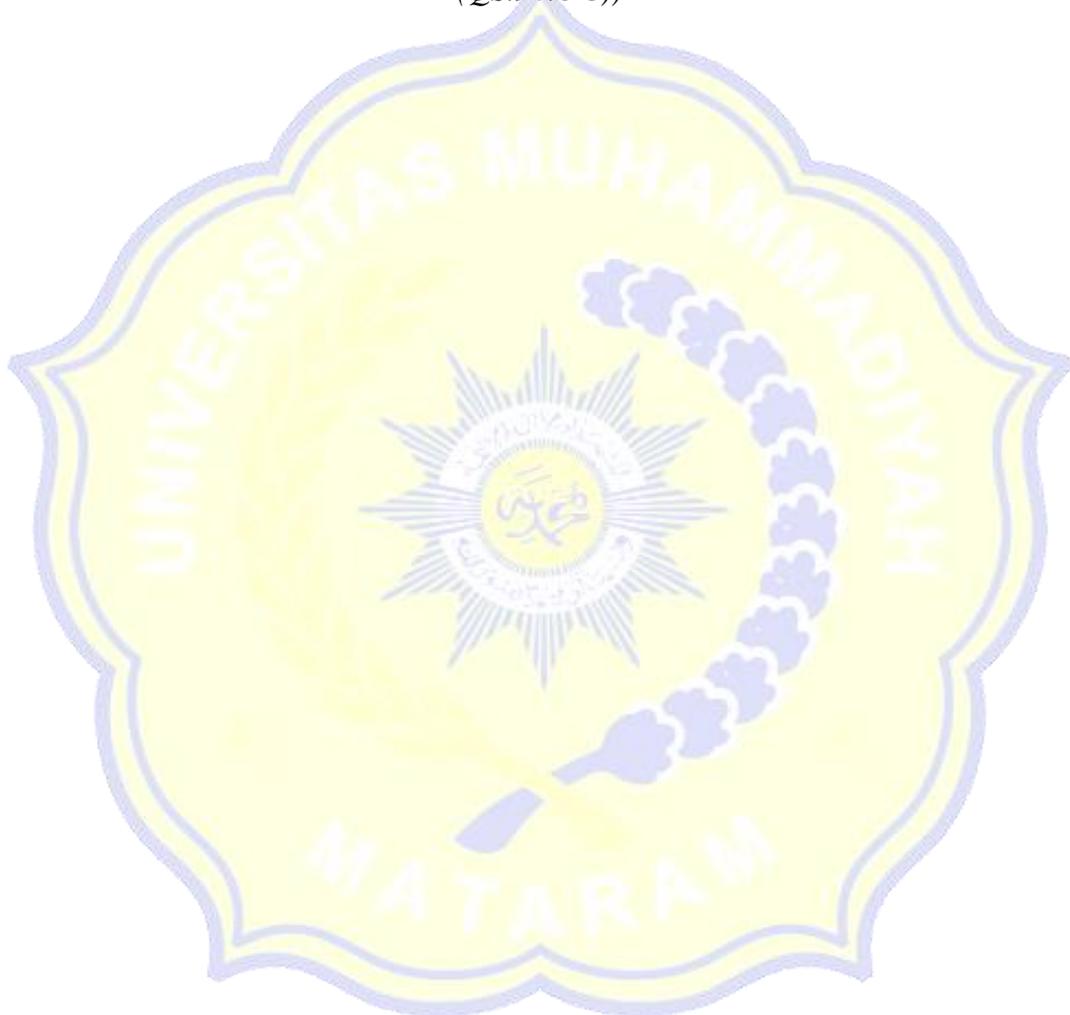


Iskandar, S.Sos.,M.A.
NIDN. 0802048904

MOTTO

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh – sungguh urusan yang lain dan hanya kepada Tuhanlah hendaknya kamu berharap”

(QS.94:6-8)



PERSEMBAHAN

Rasa Syukur Alhamdulillah Skripsi ini dapat terselesaikan, saya persembahkan karya ini untuk :

1. Teruntuk kedua orang tua saya Ayahanda Umar yang tercinta dan ibundaku Kamuliah tercinta yang selama ini selalu mendoakan putrinya serta memberikan setiap motivasi, kekuatan hidup hingga bisa menjadi perempuan dewasa, yang in syaa allah akan berbakti kepada ayah dan ibu dan saya ucapkan terima kasih terhadap kedua orang tua telah mencurahkan keringat yang bercucuran untuk saya, sehingga pada saat ini saya mampu menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi.
2. Teman-teman baik itu teman kuliah seangkatan, kaka kelas pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Muhammadiyah Mataram, maupun saudara dan teman-teman dari Universitas lain yang telah banyak memberikan masukan, semangat dan arahan hingga akhirnya dapat terselesaikan skripsi ini

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala karunia serta rahamat yang telah dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya saya dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Unit Pelaksanaan Teknis Badan - Unit Pelayanan Pajak Daerah) UPTB - UPPD Samsat Mataram**”. Penulis membuat Skripsi ini untuk memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB).

Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun agar Skripsi ini bermanfaat bagi yang membutuhkan. Pada kesempatan ini izinkan Penulis menyampaikan ucapan rasa Terima Kasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Abdul Wahab, MA. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos., M.M. Selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis yang telah membimbing dan membina kami selama pelaksanaan kegiatan pendidikan pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

4. Bapak Drs. Amil,M.M. Selaku Dosen Pembimbing kesatu yg telah memberikan banyak waktu luang untuk proses pembimbingan, pengarahan, saran – saran, serta koreksi dalam proses penyusunan Proposal ini
5. Ibu Mos Indrawati, S.E.,M.Ak. Selaku Dosen Pembimbing kedua yang telah memberikan banyak waktu luang untuk proses pembimbingan, pengarahan, saran – saran, serta koreksi dalam proses penyusunan Proposal ini
6. Kedua Orang Tua beserta keluarga yang memberi motivasi, dukungan dan do'a terima kasih atas segalanya semoga Allah SWT membalasnya Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Terimakasih atas kerja sama yang baik, telah diberikan selama Penulis menyusun Skripsi ini dan mohon maaf segala kekurangannya. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga saran dan masukan yang sifatnya membangun dari semua pihak sangat Penulis harapkan. Penulis menaruh harapan besar semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Mataram, 16 Juni 2023

Penulis

APRIANINGSIH

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (UNIT PELAKSANAAN TEKNIS BADAN – UNIT PELAYANAN PAJAK DAERAH) UPTB – UPPD SAMSAT MATARAM

Aprianingsih¹, Drs.Amil, M.M.², Mos Indrawati,S.E.,M.AK³, Lalu Hendra Maniza,S.S.os.,MM⁴

Mahasiswa¹, Pembimbing Utama², Pembimbing Pendamping³, Penetral⁴ Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan – Unit Pelayanan Pajak Mataram .

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai kantor Pelayanan Pajak Samsat Mataram yang berjumlah 74 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer dan data sekunder

Dari hasil analisis data primer dan data skunder dapat dilihat sebagian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $20,726 > 1,995$ dan sig $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE (AGENCY TECHNICAL IMPLEMENTATION
UNIT – REGIONAL TAX SERVICE UNIT) UPTB – UPPD SAMSAT
MATARAM**

Aprianingsih¹, Drs.Amil, M.M.², Mos Indrawati,S.E.,M.AK³,

Student¹, First Consultant², Second Consultant³,
Business Administration Study Program Faculty of Social and Political Sciences
Muhammadiyah University of Mataram

ABSTRACT

The purpose of this study is to ascertain the impact of work discipline on employee performance in the Mataram Tax Service Unit's technical implementation unit. A total of 74 employees of the Mataram Samsat Tax Office made up the sample for this study. Both primary and secondary data were used in this study. Using both primary and secondary data, this study's data analysis method workplace discipline has a good and considerable impact on employee performance, as can be observed from the examination of primary and secondary data. This is indicated by the value of t-count > t-table, namely $20.726 > 1.995$ and $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Then H_0 is rejected and H_a is accepted

Keywords: Motivation, Discipline, Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	v
PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA TULIS ILMIAH	iv
RIWAYAT HIDUP.....	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.4.1. Untuk Peneliti	8
1.4.2. Untuk Instansi	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kinerja Pegawai	14
2.3.Motivasi Kerja.....	16
2.4. Disiplin Kerja.....	21

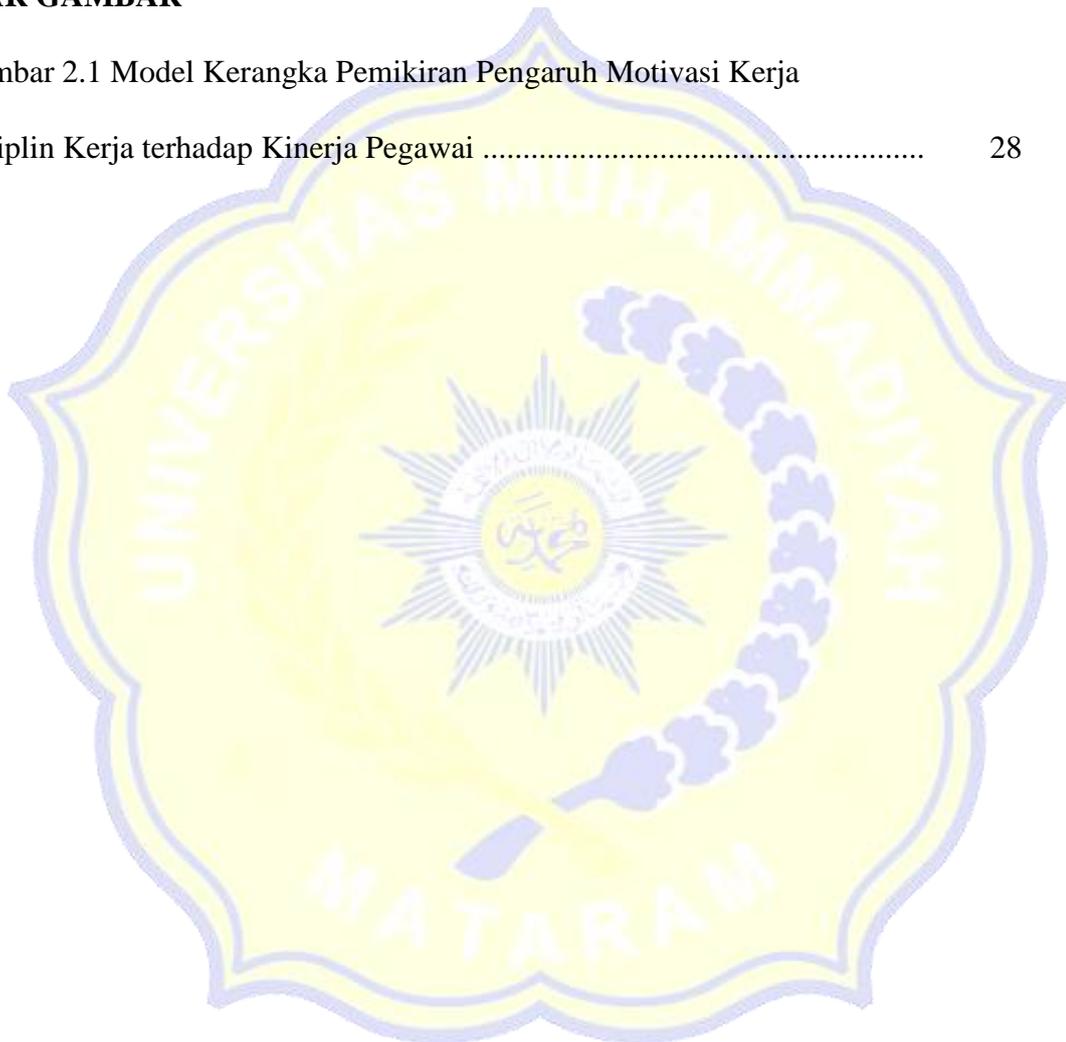
2.5. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	25
2.6. Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1.Desain Penelitian.....	30
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.3. Populasi dan Sampel	32
3.3.1. Populasi	32
3.3.2. Sampel.....	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5. Instrumen Penelitian.....	33
3.5.1. Skala Pengukuran.....	33
3.5.2. Kisi – kisi Instrumen	34
3.6.Uji Instrumen Penelitian	34
3.6.1. Uji Validitas.....	34
3.6.2. Uji Reliabilitas	36
3.7.Teknik Analisis Data.....	37
3.7.1. Analisis Deskriptif	37
3.8. Pengujian Asumsi Klasik	39
3.9. Metode Analisis Data.....	39
3.9.1. Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.9.2. Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.10. Uji Hipotesis	42
3.10.1. Uji t (Uji Parsial)	41
3.10.2. Uji F (Uji Simultan)	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.1.1. Visi dan Misi Kantor UPTB-UPPD Samsat Mataram.....	44
4.2. Deskriptif Variabel Penelitian.....	45
4.3. Pengujian Instrumen Penelitian.....	47
4.4. Uji Prasyarat Analisis.....	49
4.5. Hasil Analisis Data.....	52
4.6. Pengujian Hipotesis.....	53
4.7. Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP.....	57
5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN	
DAFTAR TABEL	
4.1. Kategori Variabel Motivasi Kerja.....	68
4.2. Kategori Variabel Disiplin Kerja	68
4.3. Kategori Variabel Kinerja Pegawai	69
4.4. Hasil Uji KMO and Bartlett's Test.....	71
4.5. Uji Reabilitas.....	72
4.6. Hasil Uji Normalitas	74
4.7. Hasil Uji Linearitas.....	74
4.8. Hasil Uji Multikolinieritas	76

4.9. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda	77
4.10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	77
4.11 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	78
4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	28
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya merupakan elemen kunci dari setiap perusahaan atau organisasi dan sangat menentukan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Hasibuan, 2009). Ini mungkin dilihat sebagai manajemen sumber daya manusia menggunakan ilmu pengetahuan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi sumber daya yang berkembang dan berkembang seiring dengan organisasi, pemahaman ilmu pengetahuan, dan teknologi. Dalam situasi ini, SDM sangat penting karena teknologi yang digunakan sama canggih dan hebatnya dengan sumber daya manusia yang mendukungnya. Baik metode maupun hasil tidak akan mampu menghasilkan karya yang berkualitas dengan baik sebagai faktor pendorongnya.

Sekarang disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk membujuk staf agar mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran akan perlunya mematuhi semua norma institusional. Agar organisasi beroperasi lebih baik, sumber daya manusianya harus memiliki sikap dan nilai yang sama. Sebelum stabilitas keuangan lembaga dirugikan, sangat penting untuk menghentikan kemerosotan kinerja karyawan. Penting untuk menghentikan penurunan kinerja karyawan sebelum merusak keuangan lembaga.

Kinerja yang baik bertujuan untuk mengembangkan kapasitas sumber daya manusia karena ini merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Persyaratan kerja karyawan berbeda dengan karyawan lainnya. Setiap pekerjaan memiliki serangkaian persyaratan unik dan tingkat kesulitan yang berbeda-beda.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral yang berlaku. dan etika (Prawirosentono, 1999:2). Bagi badan usaha atau organisasi untuk menilai kaliber, volume, ketepatan waktu, bahkan kehadiran karyawan saat bekerja, kinerja karyawan sangatlah penting.

Karena kedisiplinan merupakan sesuatu yang dijadikan standar untuk menentukan berhasil atau tidaknya pekerjaan pimpinan secara keseluruhan, hal itu berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai Sutrisno (2001:86). Bagian disiplin staf yang paling mendasar adalah manajemen waktu, dalam hal ini menentukan jam kerja. Pekerjaan karyawan dapat dikatakan menjadi kurang terorganisir ketika hal ini terjadi jika waktu ini sering dilanggar, yang menurunkan kualitas tugas dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin pegawai dipengaruhi oleh seberapa tegas pimpinan bertindak. Pemimpin yang ingin pengikutnya menghormati dan menghargai kepemimpinan mereka harus tegas dan mengambil tindakan untuk mendisiplinkan karyawan yang tidak patuh. Akibatnya, manajemen akan dapat

menjaga pekerja outsourcing di bawah pengawasan. Aturan dan peraturan tidak boleh dibuat di lembaga oleh pimpinan yang tidak tegas dalam mengambil tindakan atau mendisiplinkan anggota staf yang melanggar aturan. Selain itu, disiplin membantu anggota staf pengajar untuk mengikuti dan mematuhi norma, praktik, dan peraturan saat ini untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Karyawan yang datang dan berangkat kerja tepat waktu, melakukan tugasnya secara efisien, dan mematuhi semua hukum dan konvensi sosial menunjukkan disiplin.

Intinya, motivasi adalah proses yang menentukan berapa banyak usaha yang akan dilakukan untuk melakukan aktivitas. Dorongan, usaha, dan keinginan adalah karakteristik manusia yang dapat digerakkan, diberdayakan, dan diarahkan untuk melaksanakan tugas dengan cara yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Ini adalah definisi lain dari motivasi. Menurut Supriadi (2015:124), jurnal tersebut ditulis oleh Suharto, Cahyono, dan Hakim antara tahun 2005 dan 2006. Pentingnya motivasi karena mempengaruhi, menyebarluaskan, dan mempromosikan perilaku manusia, membuat orang ingin berusaha lebih keras dan menjadi lebih baik. bersemangat untuk mendapatkan hasil terbaik. Karena atasan memberikan tugas kepada bawahan mereka agar mereka dapat bekerja dengan sukses dan berkontribusi pada tujuan yang diinginkan, motivasi menjadi semakin penting.

Ada tiga kebutuhan yang harus dipenuhi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dalam hal motivasi dalam suatu organisasi yaitu: kebutuhan berprestasi, dimana pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil

mengejar prestasi dan mencari kesempatan atau peluang. di mana mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan perusahaan (Listianto dan Setiaji, 2007) Karyawan yang memiliki hasrat akan kekuasaan dan keinginan untuk memerintah, bergoyang, dan mempengaruhi orang lain lebih cenderung menginginkan profesi di mana mereka dapat menjadi pemimpin. Keinginan untuk berafiliasi adalah kebutuhan terakhir; individu dengan orientasi ini berfungsi paling baik dalam pengaturan kooperatif dengan saling pengertian dan menghindari konflik untuk lingkungan kerja yang nyaman untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fenomena yang muncul di UPTB-UPPD Samsat Mataram (Unit Pelaksana Teknis Badan-Unit Pelayanan Pajak Daerah) adalah hasil kerja pegawai tidak memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Staf UPTB - UPPD Samsat Mataram (Unit Pelaksana Teknis Badan - Unit Pelayanan Pajak Daerah) sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Seiring dengan kesesuaian, kerapian, dan penyelesaian, kualitas kerja juga melibatkan seberapa baik karyawan melakukan tugasnya. Yang dimaksud dengan “kualitas kerja” adalah standar pengetahuan, kemampuan, dan sumber daya manusia lainnya yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kemampuan meliputi kerjasama dan loyalitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab, sedangkan pengetahuan adalah kemampuan yang diarahkan pada tingkat interjeksi. Sehingga ditetapkan bahwa kualitas kerja yang buruk pada suatu instansi mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Standar pekerjaan juga dapat

digunakan untuk mengevaluasi kolaborasi karyawan dan perilaku terkait pekerjaan lainnya.

Acara yang berlangsung di Kantor UPTB atau dikenal juga dengan UPPD Samsat Mataram (Unit Pelaksana Teknis Badan-Unit Pelayanan Pajak Daerah). menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan terhadap anggota staf terhadap tumbuhnya potensi masyarakat untuk pembayaran pajak kendaraan bermotor masih kurang. Diketahui dari studi lapangan bahwa sejumlah faktor berkontribusi terhadap kinerja karyawan yang terus buruk. Hal ini terlihat dari kenyataan bahwa setiap bulannya masih terdapat pegawai yang sering datang terlambat dikarenakan jarak tempat tinggal yang relatif jauh dengan Kantor (Unit Pelaksana Teknis Badan Pelayanan Pajak Daerah) UPTB - UPPD Samsat Mataram, bahwa masih terdapat karyawan yang keluar sebelum hari kerja berakhir, bahwa hasil kerja setiap bulan tidak sesuai dengan target, dan tidak semua karyawan terpengaruh.

UPTB - UPPD Samsat Mataram saat ini menjadi salah satu penyelenggara pelayanan publik di kantor (Unit Pelaksana Teknis Badan - Unit Pelayanan Pajak Daerah) untuk pemberian Surat Tanda Kendaraan Bermotor (STNK) kepada masyarakat. Polri, Dinas Pendapatan, dan PT. Jasa Rahaja (Persero) merupakan tiga entitas yang bekerja sama pada kantor UPTB-UPPD Samsat Mataram (Unit Pelaksana Teknis Badan-Unit Pelayanan Pajak Daerah), yang merupakan satu kantor gabungan. Kedisiplinan pegawai merupakan faktor yang harus diperhatikan pimpinan dalam menilai kinerja pegawai, karena masyarakat yang ingin membayar pajak kendaraan bermotor sangat

bergantung pada kinerja pegawai di Kantor (Unit Pelaksana Teknis Badan - Unit Pelayanan Pajak Daerah) UPTB - UPPD Samsat Mataram.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Unit Pelaksanaan Teknis Badan - Unit Pelayanan Pajak Daerah) UPTB - UPPD Samsat Mataram**”.



1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka Rumusan Masalah pada Penelitian ini adalah

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Unit Pelaksanaan Teknis Badan - Unit Pelayanan Pajak Daerah (UPTB-UPPD) Samsat Mataram
- 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Unit Pelaksanaan Teknis Badan - Unit Pelayanan Pajak Daerah (UPTB-UPPD) Samsat Mataram
- 3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Unit Pelaksanaan Teknis Badan - Unit Pelayanan Pajak Daerah (UPTB-UPPD) Samsat Mataram

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh yang ada antara:

- 1) Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Unit Pelaksanaan Teknis Badan - Unit Pelayanan Pajak Daerah (UPTB-UPPD) Samsat Mataram
- 2) Untuk mengetahui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Unit Pelaksanaan Teknis Badan - Unit Pelayanan Pajak Daerah (UPTB-UPPD) Samsat Mataram

- 3) Untuk mengetahui Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Unit Pelaksanaan Teknis Badan - Unit Pelayanan Pajak Daerah (UPTB-UPPD) Samsat Mataram.

1.4. Manfaat Penelitian

Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Untuk Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan bagi peneliti lainnya yang ingin mengangkat topik seperti penelitian ini dan bagi peneliti lebih lanjut memberikan tambahan ilmu pengetahuan salah satunya dalam hal disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan agar dapat menambah pemahaman mengenai teori pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2. Untuk Instansi

Untuk mempromosikan lembaga dan lembaga itu sendiri, serta sebagai umpan balik bagi organisasi dan untuk memberikan ide, khususnya ke tempat di mana penelitian dilakukan

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu merupakan penelusuran terhadap studi karya-karya yang berdekatan atau berkaitan topiknya dengan penelitian yang sedang dilakukan untuk menghindari duplikasi, plagiasi, menjamin keabsahan dan keaslian penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

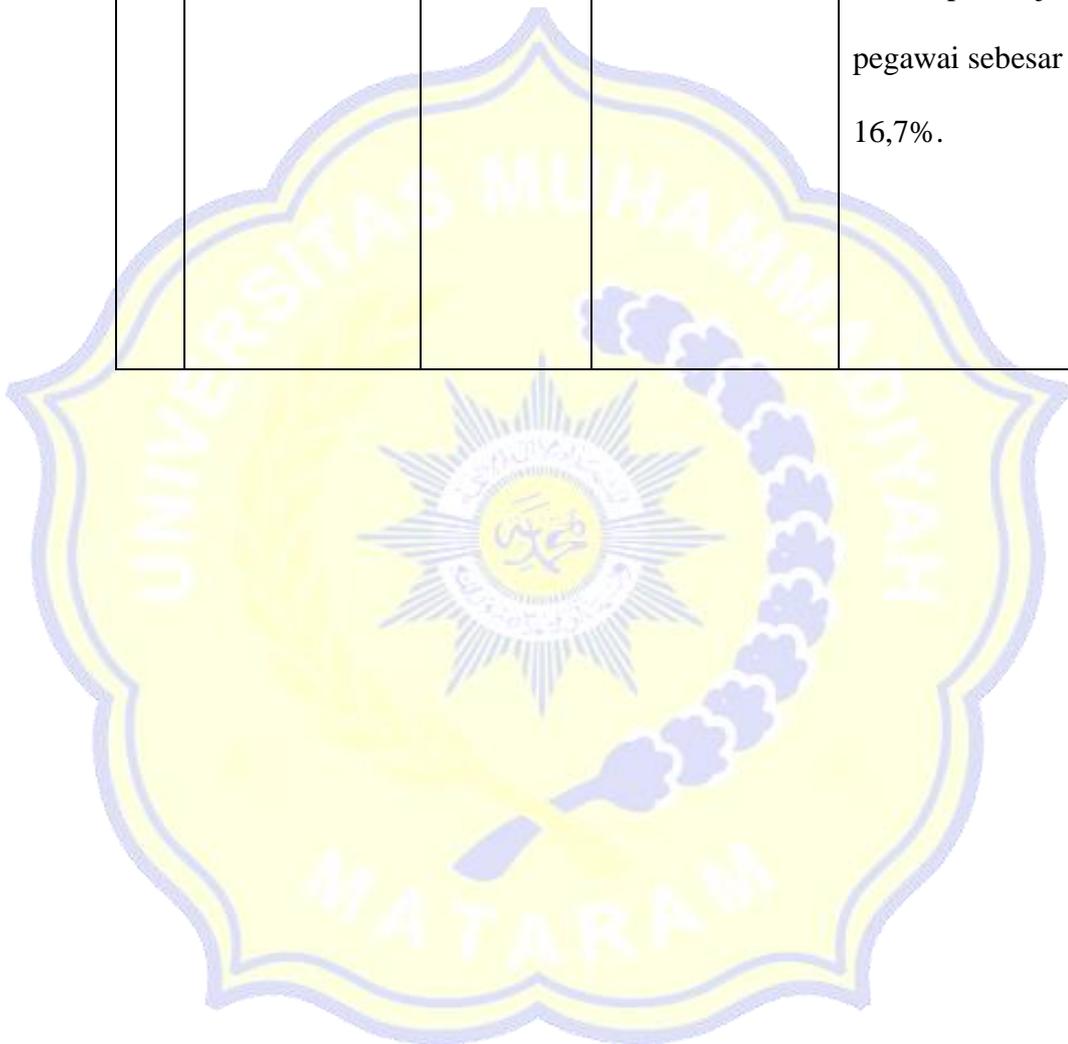
No	Nama Peneliti / Tahun Peneliti	Metode	Judul	Hasil Penelitian
1.	Anisa Pratiwi, 2014	Kuantitatif	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Terkomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan	Hasil Penelitian Menunjukkan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan dengan tingkat

				<p>signifikan 0,002 $\leq 0,05$ Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifiknya sebesar 0,199 \geq 0,05</p>
2.	Kasman Karim, 2017	Kuantitatif	<p>Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat kota Gorontalo</p>	<p>Berdasarkan Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dengan besaran pengaruh</p>

				<p>sebesar 48,3%, dan secara parsial juga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besaran pengaruh sebesar 39,2%. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai dengan nilai R2 sebesar 76,9% sisanya 23,1% dipengaruhi oleh</p>
--	--	--	--	--

				faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini
3.	Fajar Retno Safitri, 2017	Kuantitatif	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari	Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hasil analisis parsial variabel motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 27,8% dan kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 35,7%. Sedangkan secara simultan

				kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 16,7%.
--	--	--	--	--



2.2. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena Kinerja Pegawai adalah hasil kerja dari pegawai atau pegawai tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara et al., 2002).

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik, itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja.

Kinerja pegawai dievaluasi sebagai bagian dari evaluasi kinerja pegawai perusahaan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kinerja suatu fasilitas atau personel perusahaan. Menurut rumor, sangat penting untuk mengevaluasi kinerja karyawan untuk memantau atau mengukur seberapa baik kinerja pekerja untuk organisasi dari waktu ke waktu. Organisasi

berharap untuk mempelajari lebih lanjut tentang keberhasilan kinerja karyawan saat ini dari temuan evaluasi kinerja ini. Evaluasi kinerja merupakan metode yang digunakan oleh perusahaan untuk meninjau atau mengukur efektivitas karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, menurut Bangun (2012:231).

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Simamora,2006). Mathis dan Jackson (2002) dalam Suprayitno (2007) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Wexley dan Yukl (2000) mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi.

- a. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.
- b. Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan motivasi pegawai akan mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2006)

a. Kualitas

Ini ditentukan oleh penilaian karyawan terhadap kaliber pekerjaan yang diselesaikan dan penyelesaian tugas dalam lingkup kemampuannya. Hasil pekerjaan hampir sempurna atau memenuhi tujuan tugas yang diantisipasi. Kualitas terus meningkat seiring perubahan zaman. Kualitas terbaik hanya dapat dihasilkan melalui peningkatan standar budaya organisasi dan kualitas kerja.

b. Kuantitas

Diukur dalam hal bagaimana perasaan karyawan tentang jumlah tugas yang dialokasikan dan hasilnya. Untuk mencapai tujuan kerja organisasi, karyawan harus mengerahkan upaya terbaik mereka.

c. Ketepatan waktu

Kesan karyawan terhadap tugas yang diselesaikan dari awal proses hingga hasilnya tepat waktu dan telah memaksimalkan waktu yang tersedia untuk tugas tambahan.

d. Kehadiran

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh tingkat kehadiran karyawan. Dipercayai bahwa kinerja staf yang buruk dapat mengganggu penyediaan layanan pelanggan yang sangat baik.

2.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Robbins, dan Judge (2013) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebaik –baiknya agar mencapai prestasi. kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual juga motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai sasaran. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasinya, lebih lanjut motivasi adalah suatu dorongan dalam diri sendiri untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar menjadi prestasi.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan dari akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi merupakan pemberian dorongan untuk melakukan sesuatu untuk berperilaku positif, motivasi dari kata lain *movere* yang berarti “menggerakkan”(to move). Kata motivasi (*motivation*) kata dasar adalah motif yang berarti dorongan, sebab alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi dapat berarti tentang suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan (Nawawi, 2005).

Dari uraian di atas mengenai pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kegiatan yang menyebabkan, mempromosikan dan mendukung perilaku manusia di mana ketekunan individu, serta adanya dorongan untuk melakukan sesuatu yang positif berusaha mencapai tujuan atau sasaran lembaga/perusahaan dengan cara memenuhi keinginan dan organisasi selesai, tujuan tercapai secara bersamaan

2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Anyim dan Chidi (2012) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, faktor motivasi dapat dibagi menjadi dua:

a. Faktor Moneter atau *financial*

1. Gaji atau Upah

Salah satu motivator yang paling signifikan adalah gaji atau upah. Upah yang sangat baik harus dibayar sesuai jadwal. Biaya hidup dan kemampuan korporasi untuk membayar merupakan pertimbangan penting untuk kompensasi atau pendapatan.

2. Bonus

Ini mengacu pada penyediaan lebih banyak personel sebagai insentif yang lebih berhasil daripada kompensasi yang ditawarkan.

3. Insentif

Selain itu, bisnis mungkin memberikan insentif seperti hibah kuliah, tunjangan kesehatan, dan lainnya.

4. Insentif Khusus Individu

Bisnis dapat memberikan insentif unik kepada pelanggan. Karyawan harus menerima penghargaan tersebut karena memberikan nasihat bijak dan berwawasan mereka untuk bisnis.

b. Faktor Non Moneter atau *non financial*

1. Status atau Jabatan

Posisi yang lebih besar akan memotivasi seorang karyawan, yang karenanya akan merasa lebih terinspirasi. karena fakta bahwa karyawan menginginkan dan bangga dalam mencapai status atau posisi yang tinggi di dalam organisasi.

2. Apresiasi dan Pengakuan

Untuk upaya mereka, karyawan harus diberi kompensasi. Pujian bisa datang dari orang yang memiliki otoritas lebih tinggi dari diri sendiri maupun atasan langsung.

3. Partisipasi Pegawai

Tenaga kerja juga dapat terinspirasi dengan menawarkan mereka kesempatan untuk bergabung dengan lingkaran inti, komite, atau jenis keterlibatan karyawan lainnya. Sudah menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk memotivasi bawahannya dalam bekerja agar mereka dapat melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

4. Faktor – faktor yang lain

Ada beberapa alasan motivasi lain bagi pekerja. Tawarkan jam kerja yang fleksibel kepada karyawan, penempatan kerja yang memadai, promosi dan transfer yang dapat diterima, evaluasi kinerja yang sesuai, dan fasilitas kesejahteraan yang sesuai.

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinanya merupakan kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja Menurut Syahyuti (2010):

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

3. Jika kegembiraan seseorang terhadap pekerjaannya membuat mereka bahagia dan memotivasi mereka untuk bekerja secara konsisten menuju tujuan perusahaan atau organisasi, mereka berada dalam keadaan psikologis yang sehat.

4. Inisiatif dan Krestifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan- hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

5. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin digambarkan sebagai “melatih budi pekerti dan budi pekerti dengan maksud agar segala perbuatan senantiasa taat aturan, taat pada aturan dan tata tertib” dalam kamus umum bahasa Indonesia Poerwada Minta tahun 1982. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap dan perilaku selalu mengikuti aturan.

Menurut Davis dan Newstro (1985), disiplin kerja adalah suatu jenis aktivitas manajemen yang menggunakan prinsip-prinsip organisasi. Gibson (dalam Hapsari, 1998) menekankan hal yang sama, mengatakan bahwa

disiplin kerja melibatkan berbagai hukuman atau konsekuensi jika karyawan melanggar peraturan.

Disiplin adalah suatu proses yang digunakan untuk menegur atau menghukum pegawai yang melanggar aturan atau prosedur, klaim Simamora (2004: 610). Pengendalian diri karyawan dan penerapan disiplin secara rutin merupakan indikator tingkat keseriusan tim kerja organisasi. Menurut Siswanto (2005: 291), disiplin adalah pola pikir menghormati, menghormati, patuh dan patuh terhadap norma-norma yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar dari penjatuhan hukuman jika melanggar kewajiban dan wewenangnya. Disiplin mengacu pada menunjukkan keadaan atau sikap hormat yang ada di antara karyawan untuk aturan dan peraturan perusahaan.

Menurut gagasan yang dikemukakan di atas, pengertian disiplin kerja adalah pengetahuan dan kemauan seseorang untuk mengikuti aturan organisasi atau perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan tidak menghindari menghadapi konsekuensi jika mereka gagal melaksanakan tanggung jawab dan menjalankan kekuasaan yang diberikan. Akibatnya, karyawan dimintai pertanggungjawaban untuk setiap bagian dari pekerjaan mereka, dan kinerja mereka meningkat, yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi tugas serta kualitas dan kuantitasnya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Syadam (1996) terdapat beberapa faktor karyawan yang memiliki disiplin kerja yaitu:

- a. Memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan yaitu taat akan pencapaian. Karyawan yang memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan yakin bahwa dengan adanya disiplin kerja maka program kerja dapat dilaksanakan untuk mencapai sasaran perusahaan.
- b. Memiliki rasa tanggung jawab yaitu taat dalam menjaga asset perusahaan. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dapat berusaha untuk selalu menjaga peralatan kantor dan introspeksi diri apabila mengalami kegagalan.
- c. Memiliki Semangat, gairah kerja dan inisiatif yaitu tidak merasa tertekan oleh aturan pekerjaan. Karyawan yang memiliki semangat, gairah kerja dan inisiatif yang tinggi dapat mencari idea untuk melaksanakan serta menyelesaikan suatu pekerjaan.
- d. Adanya rasa memiliki dan rasa solidaritas yaitu saling menjaga disiplin. Karyawan selalu berusaha untuk bekerja sama antar rekan kerja sehingga tidak saling menjatuhkan maupun pertentangan di antara karyawan.
- e. Meningkatkan produktifitas yaitu kesediaan untuk memenuhi tuntutan kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau produktifitas karena karyawan

tentu akan memberikan kontribusi kepada perusahaan dan bekerja tanpa memikirkan imbalan yang di dapat.

3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator dari disiplin kerja menurut Soejono (2000)

a. Ketepatan Waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan memiliki disiplin kerja baik.

b. penggunaan Peralatan Kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggungjawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memiliki seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.5. Motivasi dan Disiplin Kerja

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri

pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyelesaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Selanjutnya motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi.

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan atau menghasilkan hasil yang diinginkan, terbentuknya motivasi yang kuat maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Sutrisno (2009). Menyatakan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan tujuan perusahaan .

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang

perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Mailiana (2016). Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sedangkan menurut Silalahi (2014) bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan, karena dengan melaksanakan disiplin kerja terarah dan tepat maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang baik.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja dan Disiplin Kerja adalah dua faktor dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Bangun (2012) Kinerja Pegawai (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dapat diketahui dengan adanya motivasi yang bagus akan menghasilkan kemauan dan semangat bagi para pegawai untuk bekerja lebih baik. Lebih bagus lagi bahwa motivasi yang baik juga di imbangi dengan tingkat Disiplin Kerja yang baik pula sehingga akan berhasil mempengaruhi Kinerja Pegawai secara baik bagi perusahaan untuk

mencapai tujuan organisasi. Secara bersama-sama motivasi kerja dan disiplin kerja diindikasikan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Samasat Mataram.

Wexley dan Yukl (2000) mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi.

a. Motivasi kerja yang tinggi disertai dengan disiplin kerja yang tinggi.

Apabila dalam bekerja pegawai memiliki motivasi atau gairah kerja yang tinggi dalam artian bagus dan stabil dengan disertai tingkat kedisiplinan juga tinggi maka dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya akan stabil cenderung meningkat walaupun sedikit demi sedikit.

b. Motivasi kerja yang rendah disertai dengan disiplin kerja yang rendah.

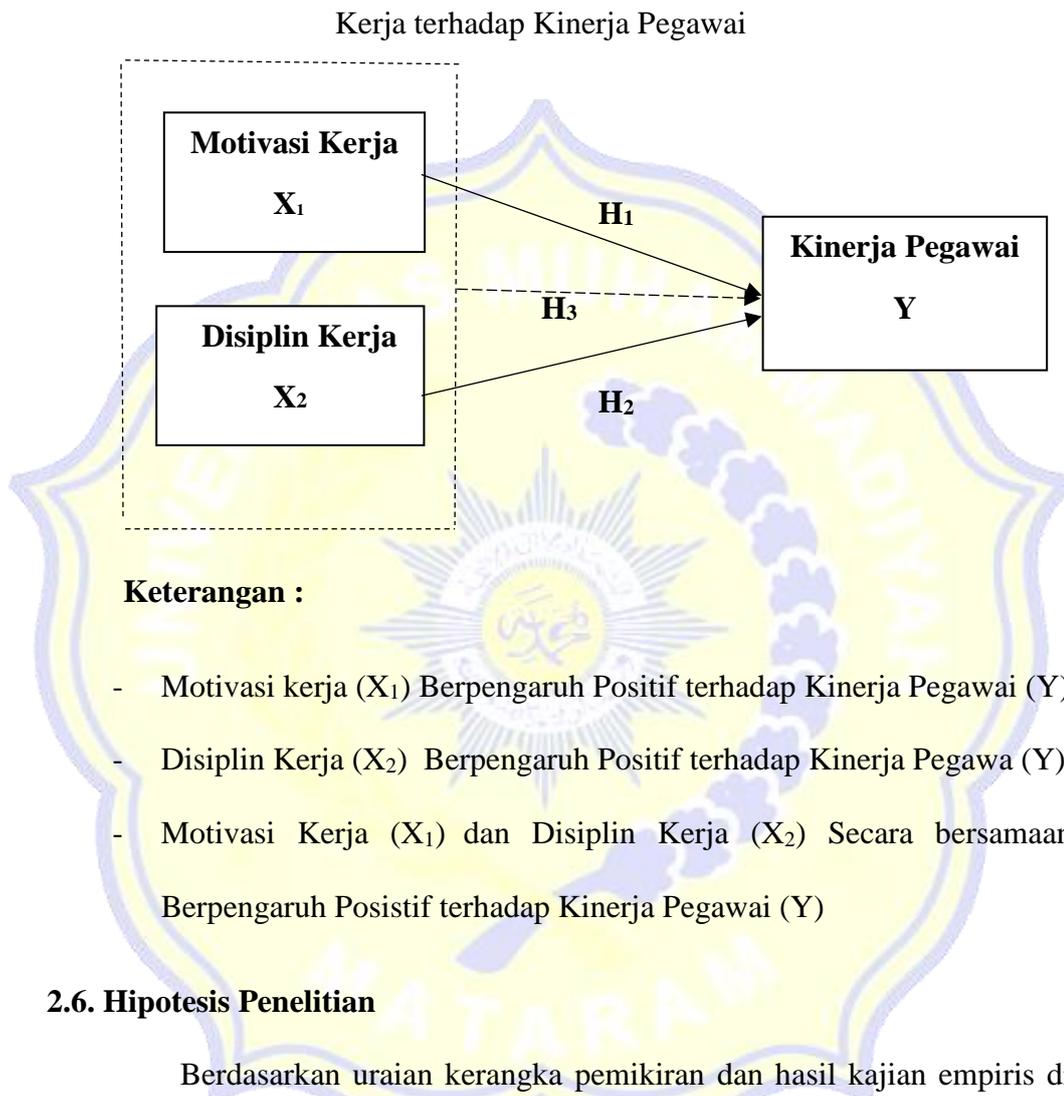
Apabila dalam bekerja para pegawai memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja dalam tingkatan yang rendah maka pegawai tidak akan memperlihatkan kinerja yang bagus. Hal itu akan berdampak pada tujuan organisai yang sulit akan tercapai, karena target organisasi selesai tidak sesuai deadline yang ditentukan maka berdampak pada besaran tunjangan yang tidak sesuai harapan para pegawai sehingga motivasi yang dimiliki pegawai cenderung turun.

c. Motivasi kerja dan disiplin kerja salah satunya ada yang

tingkatannya rendah atau tinggi. Apabila para pegawai dalam bekerja menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi tetapi motivasinya cenderung rendah atau sebaliknya, maka diindikasikan akan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang kurang optimal dalam menjalankan tugas atau pekerjaan.

Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin



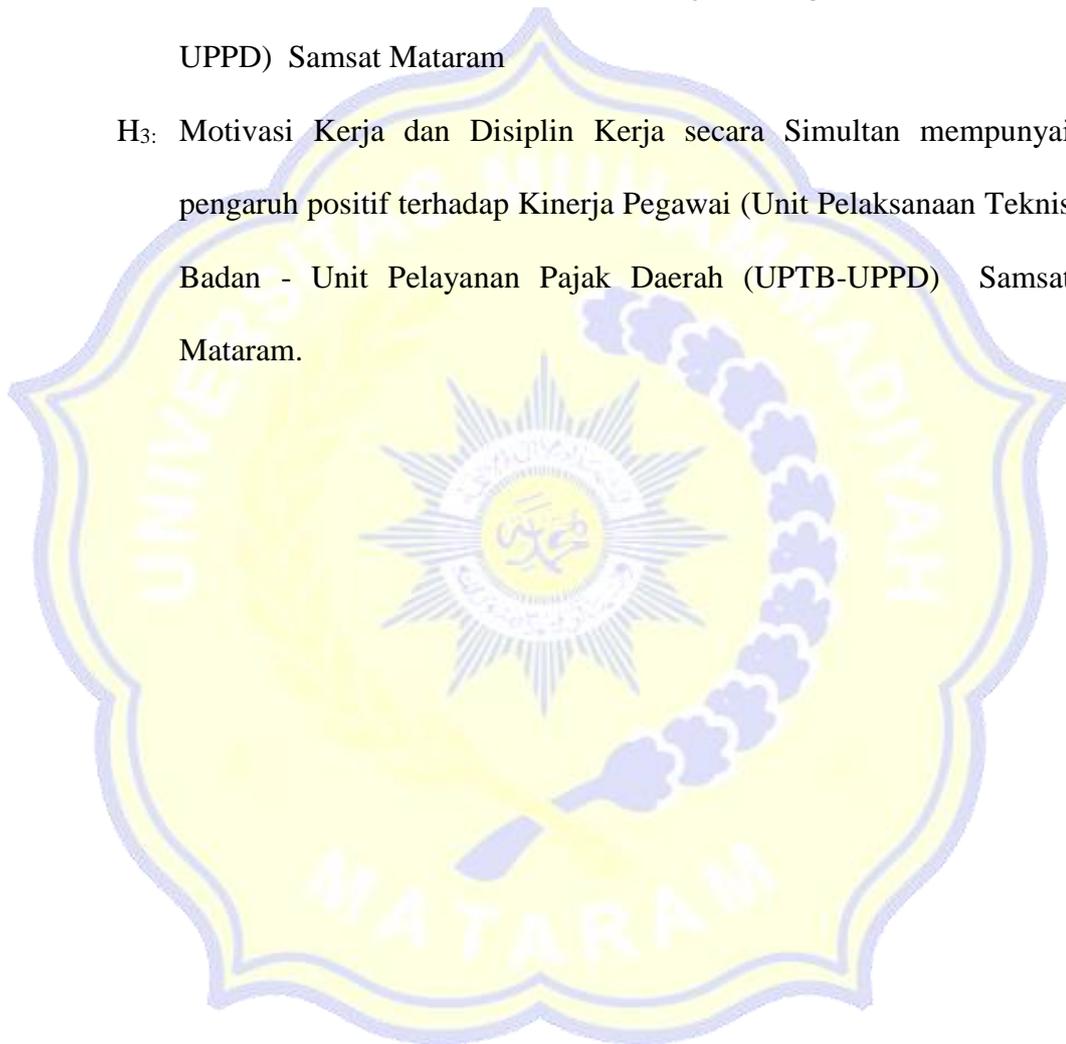
2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Unit Pelaksanaan Teknis Badan - Unit Pelayanan Pajak Daerah (UPTB-UPPD) Samsat Mataram

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Unit Pelaksanaan Teknis Badan - Unit Pelayanan Pajak Daerah (UPTB-UPPD) Samsat Mataram

H₃: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Unit Pelaksanaan Teknis Badan - Unit Pelayanan Pajak Daerah (UPTB-UPPD) Samsat Mataram.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. (Sugiyono, 2012).

Menurut (Kuncoro, 2003) Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Sedangkan metode asosiatif kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan adanya hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Hubungan kausal adalah hubungan yang mempunyai sifat sebab akibat. Dalam metode penelitian ini terdapat variabel yang mempengaruhi (*independent*) dan variabel yang dipengaruhi (*dependent*). Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3.1.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam sebuah penelitian adalah hal yang tidak dapat dipisahkan. Variabel adalah sebuah gejala yang menjadi inti permasalahan yang akan dilakukan dalam sebuah penelitian. (Sugiyono, 2012) Dalam

kaitannya dengan penelitian yang menggunakan metode hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian tersebut dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Menurut Mangkunegara (2009), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai kantor pelayanan pajak mataram dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran

2. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat pengaruh tersebut bisa berupa pengaruh positif maupun negatif (Sugiyono,2011). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Motivasi Kerja (X_1)
- b. Disiplin Kerja (X_2)

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian dilaksanakan di Kantor (Unit Pelaksanaan teknis Badan – Unit Pelayanan Pajak Daerah) UPTB-UPPD Samsat Mataram. Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2022.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 119). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Mataram.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari ukuran dan karakteristik populasi (Sugiyono 2013: 81). Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah sebagian pegawai kantor Pelayanan Pajak Samsat Mataram yang berjumlah 74 orang

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini menggunakan data Primer dan data Sekunder

3.4.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung. Data yang digunakan berupa hasil Kuesioner, wawancara, atau Survei. (Sugiyono, 2012)

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti atau data pelengkap yang berfungsi melengkapi data primer. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa artikel dari website. (Sugiyono,2012).

3.5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2014.92) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Penggunaan istrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

3.5.1. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Sugiyono (2012;93) menerangkan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social

Tabel 3.1 Kriteria Skala Likert

Kategori	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.5.2. Kisi – kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah mengukur variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai berupa angket atau kuesioner. Instrumen yang digunakan telah mengadopsi dari penelitian yang ada sebelumnya. Angket atau kuesioner yang disajikan berisi 14 item pertanyaan, yang terdiri 5 pertanyaan tentang motivasi kerja, 4 item pertanyaan tentang disiplin kerja dan 5 item pertanyaan tentang kinerja pegawai.

3.6. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tindaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Alat ukur yang diuji yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Confirmatory Faktori Analysis* (CFA). Untuk memudahkan dalam melakukan uji validitas, maka digunakan analisis faktor yang ada pada *software SPSS versi 20.0 for Windows*. Kriteria pada uji validitas menurut Ghozali (2011), suatu instrumen dikatakan valid apabila hasil dari uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure Of Sampling Adequacy* (KMO MSA) menunjukkan nilai *Factory loading* lebih dari 0,50 dan tidak mengukur konstruk lain.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis faktor dari program *SPSS versi 20.0 for Windows*. Teknis analisis faktor yang digunakan untuk menguji adalah *Confirmatory Factor Analysis*

(CFA). Metode rotasi faktor yang digunakan adalah *varimax*. Validitas korelasi antar variabel dalam melihat uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO yang dikehendaki harus > 0,50 untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2011: 58) dan nilai *signifikansi Bartlett's Test of Sphericity* kurang dari 5% atau 0,05 (Hair et al, 2010).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan *fasilitas SPSS versi 20.0 for Windows*.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2_1} \right]$$

Keterangan:

r_n = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varian Butir

σ^2_1 = Varian Total

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach's* $> 0,60$ (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011: 48).

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011:19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009 : 108) adalah sebagai berikut:

a. Tinggi : $X \geq (Mi + SDi)$

b. Sedang : $(Mi - SDi) \leq X < (Mi + SDi)$

c. Rendah : $X < (Mi - SDi)$

Keterangan :

X = Nilai rata - rata

Mi = Mean ideal

SDI = Standar Deviasi Ideal

3.8. Uji Asumsi Klasik

Dalam Uji Asums Klasik ini terdapat beberapa pengujian prasyarat yang harus dilakukan, yakni, Uji Normalitas, Uji Linear dan Uji Multikolonieritas.

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam Penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov test, jika nilai sig (2-tailed) lebih besar daripada 5%, maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

3.8.2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih dari 0,05.

3.8.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan

adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat pada nilai tolerance serta nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

3.9. Metode Analisis Data

3.9.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung menggunakan bantuan program *SPSS versi 20.0 for Windows*. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program *SPSS versi 20.0 for Windows* untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak.

Untuk menguji Hipotesis yaitu pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai serta pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan dengan persamaan regresi melalui uji regresi berganda sebagai berikut (Ghozali, 2006)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja Pegawai

α = Kostanta

X₁ = Motivasi kerja

X_2 = Disiplin Kerja

β_1 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

β_2 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

e = Error

3.9.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 dan 1, jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Model regresi (Ghozali, 2011).

3.10. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu Uji t (parsial) dan Uji F (simultan) sebagai berikut:

3.10.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas. Apabila mempunyai pengaruh apabila mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiono,

2010). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada t tabel dan t hitung dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Menentukan formasi hipotesis

- H_0 : Tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel (Y)

- H_a : Ada pengaruh positif dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

2. Menentukan t tabel dan t hitung dengan tingkat 0.05

3. Keputusan

- Apabila t hitung $>$ dari t tabel, maka H_0 diterima H_a , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

- Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3.10.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95% dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi sebagai berikut :

- H_0 :tidak terdapat pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel (Y)

- H_a : terdapat pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel (Y)

- Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak
- Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak sebaliknya H_a diterima
- $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel (X) terhadap (Y)
- $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel (X) terhadap (Y).

