

**PENGARUH TEORI MOTIVASI MASLOW DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA ASN DI PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN PESISIR BARAT**

(TESIS)

Oleh

SATARI WIRA GUNAWAN

1821011040



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS LAMPUNG**

2022

ABSTRAK

PENGARUH TEORI MOTIVASI MASLOW DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PESISIR BARAT

Satari Wira Gunawan

Beberapa kendala yang sering muncul dari kondisi sumber daya ASN di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat yaitu ASN yang ada lebih didominasi oleh tenaga kontrak dibandingkan dengan pegawai negeri sipil serta masih banyaknya penempatan ASN yang tidak sesuai dengan keahlian mereka. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh teori motivasi Maslow dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan sesuai dengan fakta yang akan diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah dan menganalisis data dalam pengujian hipotesis. Penelitian ini membahas 2 (dua) permasalahan utama. Hipotesis Pertama, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja ASN di Kabupaten Pesisir Barat. Hipotesis Kedua, disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pada ASN di Kabupaten Pesisir Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama dan hipotesis kedua diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja. Hasil penelitian menyarankan Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat khususnya jajaran top level manajemen hendaknya memberikan perhatian lebih terhadap pemberian penghargaan terhadap ASN yang berprestasi, baik itu penghargaan materi maupun penghargaan immateril, Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat hendaknya melakukan sosialisasi maupun pelatihan secara berkala terhadap peraturan kerja yang menjadi acuan bagi ASN dalam bekerja selain untuk peningkatan kapasitas ASN maupun juga untuk peningkatan pemahaman ASN terhadap peraturan kerja, dan yang terakhir hendaknya Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat menyediakan asrama/Mes bagi ASN yang berdomisili diluar daerah sehingga mereka tidak perlu melakukan pulang/mudik setiap minggunya dan ini dipercaya dapat meningkatkan disiplin kerja ASN di Kabupaten Pesisir Barat.

Kata Kunci : Teori Motivasi Maslow, Disiplin Kerja, Kinerja ASN

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MASLOW'S THEORY OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON ASN PERFORMANCE IN PESISIR BARAT DISTRICT GOVERNMENT

Satari Wira Gunawan

Several obstacles that often arise from the condition of ASN resources in the Pesisir Barat District Government, such as the existing ASN is more dominated by contract workers compared to Civil Servants and there are still many ASN placements that are not in accordance with their expertise. This research discuss about the influence of Maslow's Theory of motivation and work discipline on ASN Performance in Pesisir Barat District Government. The method used in this study is a descriptive research method with a quantitative approach with the aim of describing systematically and in accordance with the facts to be investigated by collecting data, processing and analyzing data in hypothesis testing. This research discusses 2 (two) main problems. The first hypothesis is that work motivation has a significant and positive effect on the performance of ASN in Pesisir Barat District Government. The second hypothesis is that work discipline has a significant and positive effect on the performance of ASN in District Government.

The results showed that the First and Second Hypothesis were accepted or in other words there was a significant influence between the independent variables of work motivation and work discipline on the dependent variable of performance. Results suggest Pesisir Barat District Government, especially the top level management, should pay more attention to awarding outstanding ASN, both material awards and immaterial awards; and Pesisir Barat District Government should conduct periodic socialization and training on work regulations that become a reference for ASN in their work in addition to increasing ASN capacity and also to increase ASN understanding of work regulations, and lastly, the Pesisir Barat District Government should provide dormitories/mess for ASN who live outside the area so that they don't need to go home/commuting every week and this is believed to improve ASN's work discipline in Pesisir Barat District Government.

Keywords : Pesisir Barat District Government, Work Discipline, ASN Performance

**PENGARUH TEORI MOTIVASI MASLOW DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA ASN DI PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN PESISIR BARAT**

Oleh

SATARI WIRA GUNAWAN

1821011040

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

MAGISTER MANAJEMEN

Pada

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS LAMPUNG**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tesis : **Pengaruh Teori Motivasi Maslow Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat**

Nama Mahasiswa : ***Satari Wira Gunawan***

Nomor Pokok Mahasiswa : 1821011040

Konsentrasi : MSDM

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Rr Erlina, SE, M.Si.


Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.

NIP. 19620822 198703 2 002

NIP. 19650307 199103 1 001

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung


Prof. Dr. Mahrinasari MS, S.E., M.Sc

NIP. 19661027 199003 2 002

MENGESAHKAN

I. Komisi Penguji

1.1 Ketua Penguji : **Dr. Rr Erlina, SE, M.Si.**
(Pembimbing I)

1.2 Penguji I : **Dr. Ribhan, S.E, M.Si.**

1.3 Penguji II : **Dr.Nova Mardiana, S.E., M.M.**

1.4 Sekretaris Penguji : **Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.**
(Pembimbing II)



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Dr. NAIROBI, S.E, M.Si.
NIP. 19660621199003 1 003



Prof. Dr. Ir. AHMAD SAUDI SAMOSIR, S.T., M.T.
NIP. 19710415199803 1 005

4. Tanggal Lulus Ujian Tesis : 02 Juni 2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Satari Wira Gunawan

NPM : 1821011040

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul "**PENGARUH TEORI MOTIVASI MASLOW DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PESISIR BARAT**" adalah benar hasil karya sendiri.

Tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya, selain itu atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 20 Juni 2022



Satari Wira Gunawan

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Satari Wira Gunawan, dilahirkan di Tanjung Karang Bandar Lampung pada Hari Senin tanggal 28 Desember 1987. Merupakan anak keenam dari pasangan Drs.Hi. Haluan dan Ibu Hj. Pancar Yani,A.Ma.Pd. penulis memiliki seorang istri bernama Primayani Yustyasari,S.H.,M.H dan 3 orang anak yang bernama Khairani Raya Azkadina Gunawan, Muhammad Khawarizmi Syafiq Gunawan dan Muhammad Kamil Mumtaz Gunawan.

Pendidikan yang ditempuh oleh penulis diawali di Sekolah Dasar di SDN 2 Teladan Rawa Laut, lulus tahun 2000. Pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama di SLTPN 2 Bandar Lampung, lulus tahun 2003. Kemudian pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Bandar Lampung lulus tahun 2006.

Tahun 2006 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Strata 1 Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Lampung Program Studi Ilmu Komputer kemudian lulus pada tahun 2011. Tahun 2018, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Magister Manajemen di Universitas Lampung.

MOTTO

- "Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung." (QS. Ali 'Imran: 104)
- "Sesungguhnya orang-orang yang beriman ialah mereka yang bila disebut nama Allah gemetarlah hati mereka, dan apabila dibacakan ayat-ayat-Nya bertambahlah iman mereka (karenanya), dan hanya kepada Tuhanlah *mereka bertawakkal.*" (QS. al-Anfal: 2)
- "Bertakwalah kepada Allah SWT di manapun kamu berada, iringilah kejelekan itu dengan kebaikan niscaya kebaikan itu akan menghapusnya (kejelekan). Dan bergaulah dengan manusia dengan akhlak yang baik." (HR Tirmidzi)
- "Aku sudah pernah merasakan semua kepahitan dalam hidup dan yang paling pahit ialah berharap kepada manusia." (Ali Bin Abi Thalib)
- "Menjadi orang penting itu baik Tapi menjadi orang baik jauh lebih penting"

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada

Orang tua tercinta Papi Haluan dan Mami Pancar Yani(Alm)

Serta Istri dan anak-anakku tercinta Umma Tya,Ginda

Khai,Abang Khawa, Adek Kamil yang telah memberikan

dukungan moril dan doa yang tak ternilai.

Almamater tercinta

SANWACANA

Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT shalawat serta salam tak lupa kita sanjung agungkan kepada junjungan kita nabi yang teramat mulia Nabi Muhammada SAW, atas rahmat dan karunia dari Allah SWT maka penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini yang merupakan salah satu syarat guna mencapai gelar Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Hisnis Universitas Lampung. Judul Tesis ini adalah **PENGARUH TEORI MOTIVASI MASLOW DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PESISIR BARAT.**

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa dalam pembuatan tesis ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan semua pihak, sehingga dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Karomani, M. Si., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Mahrinasari, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si., sebagai dosen pembimbing 1 yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan tesis ini.
5. Bapak Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A sebagai dosen pembimbing 2 yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan tesis ini.
6. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., sebagai dosen pembahas 1 yang telah memberikan masukan dan perbaikan dalam penyusunan tesis ini.
7. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., sebagai dosen pembahas 2 yang telah memberikan masukan dan perbaikan dalam penyusunan tesis ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak memberikan kemudahan dalam proses penelitian ini.

9. Orang tua tercinta Papi Haluan dan Mami Pancar Yani yang telah memberikan motivasi, kasih sayang dan mendoakan penulis hingga selesai melaksanakan penelitian ini
10. Istri dan anak-anakku yang tercinta Umma Primayani Yustyasari, Ginda Khai, Abang Khawa, dan Adek Kamil yang selalu mendampingi dan memberikan semangat serta doa yang tidak pernah putus.
11. Untuk Papa Yuswanto, Mama Cik Vedasari dan adek elwanda terima kasih atas doa dan kasih sayangnya.
12. Untuk semua kakakku, uni novi, iyay hendri, adin adi, abang wawan, batin ika, tuan rajo, junjungan, baginda, ingguma, kak atu serta semua keponakanku yang telah memberikan semangat dan doa kepada penulis.
13. Teman-temanku yang tidak dapat disebutkan satu persatu serta teman-teman seperjuangan angkatan Magister Manajemen Universitas Lampung 2018.
14. Universitas Lampung yang telah mendewasakanku.

Akhir kata, penulis berharap semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Aamiin.

Bandar Lampung, 20 Juni 2022

Penulis

Satari Wira Gunawan

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
MENGESAHKAN	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
SANWACANA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Motivasi	10
2.1.1 Teori Motivasi.....	11
2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi	22
2.1.3 Tujuan Pemberian Motivasi	26
2.1.4 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi.....	26
2.2 Disiplin Kerja	27
2.2.1 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	28
2.2.2 Indikator Disiplin Kerja	29
2.2.3 Hak dan Kewajiban ASN.....	30
2.3 Kinerja.....	31
2.3.1 Ukuran Kinerja.....	32
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja	32
2.4 Definisi ASN.....	34
2.4.1 Fungsi, Tugas, dan Peran ASN	34
2.5 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran.....	35
2.6 Pengembangan Hipotesis	40
2.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja ASN.....	40
2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN.....	41

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Sumber Data Penelitian	42
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	42
3.2.1 Populasi.....	42
3.2.2 Sampel Penelitian.....	43
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.3.1 Kuisisioner.....	49
3.3.2 Wawancara.....	49
3.4 Variabel Penelitian	50
3.4.1 Variabel Bebas (Independen).....	50
3.4.2 Variabel Terikat (Dependen)	51
3.5 Definisi Variabel Operasional.....	52
3.6 Metode Analisis Data	54
3.6.1 Statistik Deskriptif	54
3.6.2 Uji Kualitas Data.....	56
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.6.4 Uji Hipotesis	60
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat	62
4.2 Hasil Penelitian	64
4.2.1 Karakteristik Responden	65
4.3 Hasil Analisis Deskriptif	67
4.3.1 Hasil Tabulasi Variabel Motivasi	67
4.3.2 Hasil Tabulasi Variabel Disiplin Kerja.....	70
4.3.3 Hasil Tabulasi Variabel Kinerja.....	74
4.3.4 Uji Kualitas Data.....	76
4.3.4.1 Hasil Uji Validitas	76
4.3.4.2 Uji Reliabilitas	79
4.3.5 Uji Asumsi Klasik.....	80
4.3.5.1 Hasil Uji Multikolinieritas.....	80
4.3.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	81
4.3.5.3 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	82
4.3.6 Uji Hipotesis	83
4.3.6.1 Hasil Uji F	84
4.3.6.2 Hasil Uji T	85
4.4 Hasil Pembahasan	86
4.4.1 Pembahasan Analisis Deskriptif Hipotesis	86
4.3.2 Pembahasan Analisis Regresi	91
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 1.1	Komposisi ASN Di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat	6
Gambar 2.1	Hirarki Kebutuhan Maslow	17
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4.1	Peta Administratif Kabupaten Pesisir Barat	64
Gambar 4.2	Scatterplot.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu	35
Tabel 3.1	Jumlah ASN Di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat.....	44
Tabel 3.2	Perhitungan Jumlah Responden	47
Tabel 3.3	Definisi Variabel Operasional	52
Tabel 3.4	Penentuan Kategori Rata-rata Skor Pernyataan Responden Dan Makna Penilaian Secara Deskriptif.....	55
Tabel 4.1	Statistik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2	Statistik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.3	Statistik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
Tabel 4.4	Statistik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
Tabel 4.5	Statistik Responden Variabel Motivasi	67
Tabel 4.6	Tabel Rata-Rata Nilai Per Indikator Variabel Motivasi	70
Tabel 4.7	Statistik Responden Variabel Disiplin.....	70
Tabel 4.8	Tabel Rata-Rata Nilai Per Indikator Variabel Disiplin Kerja	73
Tabel 4.9	Statistik Responden Variabel Kinerja	74
Tabel 4.10	Rata-Rata Nilai Per Indikator Variabel Kinerja	76
Tabel 4.11	Validitas Variabel Motivasi	77
Tabel 4.12	Validitas Variabel Disiplin.....	78
Tabel 4.13	Validitas Variabel Kinerja.....	78
Tabel 4.14	<i>Case Processing Summary</i>	79

Tabel 4.15 <i>Reliability Statistics</i>	79
Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas.....	80
Tabel 4.17 <i>Probability F-Statistik</i>	82
Tabel 4.18 Regresi Linier Berganda	82
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	84
Tabel 4.20 Hasil Uji t.....	85

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan pembangunan yang baik tercapai pada Pemerintah daerah memerlukan sumber daya yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengelolaan suatu organisasi, peningkatan kemampuan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas dan fungsi karyawan harus dikelola dengan baik. Pemanfaatan sumber daya yang efektif merupakan salah satu cara suatu organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawan/ pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut dan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dan kemunduran suatu organisasi tersebut.

Disamping itu pada sistem Pemerintahan Daerah lemahnya sistem *reward* dan *punishment* menjadi salah satu isu penting yang mempengaruhi tingkat kepatuhan serta motivasi kerja ASN. Menurut Dessler (2015) kinerja karyawan adalah prestasi ;aktual dari seorang karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan terhadap karyawan tersebut. Sedangkan menurut Robbins (2015) kinerja adalah hasil kerja dari individu karyawan itu sendiri maupun hasil kerja yang dicapai dari sebuah kelompok atau sebuah tim kerja dalam organisasi.

Motivasi adalah dorongan atau sebab seseorang melakukan sesuatu, motivasi bisa juga berarti kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau perbuatan dengan sadar (Nawawi, 2008).

Motivasi dapat dikembangkan dengan menciptakan kondisi bagi pemenuhan kebutuhan karyawan. Dengan menemukan kebutuhan dasar dari seseorang karyawan seperti kebutuhan yang bersifat fisik, psikologi, mental, keamanan, dan ekonomi dalam. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah diberikannya *reward* bagi karyawan diantaranya berupa insentif. Bagi seorang karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan prestasi dalam organisasi sudah selayaknya sebuah organisasi memberikan insentif bagi karyawan tersebut. Insentif bagi karyawan dapat memacu motivasi kinerja karyawan secara positif yang berdampak karyawan memberikan potensi terbaik mereka bagi organisasi tersebut.

Pemberian insentif organisasi harus memperhatikan kelayakan dalam besar kecilnya insentif yang diberikan kepada karyawan organisasi dapat mempertimbangkan faktor seperti masa kerja karyawan, prestasi kerja, maupun kualitas dan kuantitas kerja karyawan, dll. Sebuah organisasi apabila memberikan insentif yang tidak sesuai dengan kinerja atau pengorbanan yang sudah dilakukan karyawan maka dapat menyebabkan karyawan tersebut menurun kualitas kerjanya, karyawan cenderung bekerja tanpa motivasi dan akhirnya mereka akan bekerja semauanya tanpa ada target kerja yang jelas.

Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (Mangkunegara, 2011). Jadi insentif juga dapat dikatakan sebagai penghargaan bagi para pegawai atau karyawan yang telah berkerja sesuai tugas yang merupakan tanggung jawabnya. Dengan pemberian insentif yang baik dan benar organisasi dapat mempertahankan kinerja karyawan yang positif, organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut yang tertuang dalam visi dan misi organisasi. Insentif yang sesuai juga dapat meningkatkan disiplin bagi karyawan.

Pemerintah Republik Indonesia Dalam rangka upaya meningkatkan kedisiplinan ASN, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan tentang disiplin PNS, yaitu mulai dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1952 tentang Hukuman Jabatan, Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Usaha Swasta, yang terakhir adalah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dalam peraturan tersebut juga secara

tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Inpres No.7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Instansi Pemerintah dimana didalamnya disebutkan Mewajibkan setiap Instansi Pemerintah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, dipandang perlu adanya pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan Inpres No.7 Tahun 1999 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Dalam hal ini, setiap organisasi diwajibkan mencatat dan melaporkan setiap penggunaan keuangan negara serta kesesuaiannya dengan ketentuan yang berlaku.

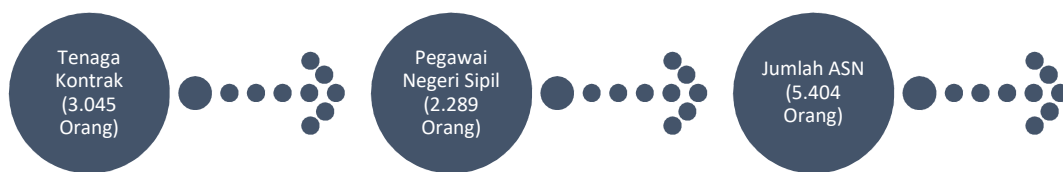
Pada penilaian SAKIP tahun 2019 Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat berdasarkan surat Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Nomor B/503/AA.05/2019 tanggal 30 Desember 2019 Perihal Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemeintah Daerah Tahun 2019 bahwa Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat memperoleh Nilai CC (Sedang). Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d.100, menunjukkan tingkat akuntabilitas Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat

dengan nilai sebesar 50,21 atau masuk dalam kategori CC (Sedang). Nilai tersebut merupakan gabungan dari nilai pada tingkat Pemerintah Daerah sebesar 32,63 dan nilai total dari empat belas OPD yang diuji petik yaitu Bappeda,Inspektorat,Dinas Pertanian, Dinas Tenaga Kerja, Dinas Kependudukan & Catatan Sipil, Dinas Pendidikan, Dinas Koperasi & Industri Perdagangan, Dinas Kesehatan, Dinas Sosial, Dinas Pemerintahan Masyarakat Desa, Dinas Lingkungan Hidup, Sadan l(pepegawaian Daerah, Dinas Pemuda & Olah Raga, Bappenda dan nilai pada tingkat OPD sebesar 17,57.

Dalam rangka meningkatkan kinerja Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat telah mengeluarkan regulasi melalui Peraturan Bupati Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2020 Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat. Peraturan ini dimaksudkan dapat menambah motivasi kerja, disiplin, serta prestasi kerja bagi para pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat.

Gambaran organisasi perangkat daerah Kabupaten Pesisir Barat menurut Peraturan Bupati Pesisir Barat Nomor 50 tahun 2017 Tentang Perubahan kedua atas Peraturan Bupati Pesisir Barat Nomor 45 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Kabupaten Pesisir Barat terdapat sebanyak 30 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan 11 Kecamatan. Data dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Barat per Desember 2020 jumlah ASN sebanyak 5.404 orang yang terdiri dari 2.289 orang PNS baik pegawai fungsional

maupun tenaga struktural serta 3.115 orang untuk tenaga kontrak. Dalam komposisi besaran jumlah ASN yang ada di Kabupaten Pesisir Barat dapat kita lihat tenaga kontrak lebih banyak daripada tenaga PNS, ini dikarenakan memang Kabupaten Pesisir masih sangat kekurangan sekali sumber daya manusia khususnya PNS.



Gambar 1.1 Komposisi ASN Di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat

Kendala yang sering muncul dari kondisi sumber daya ASN di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat diantaranya :

- a) ASN yang ada lebih didominasi oleh tenaga kontrak dibandingkan dengan Pegawai Negeri Sipil.
- b) ASN yang ada lebih didominasi oleh Golongan III, sedangkan ASN Golongan II yang dapat membantu kelancaran pelaksanaan tugas sangat kurang.
- c) ASN yang ada memiliki beragam latar belakang pendidikan, namun masih sedikit yang memiliki latar belakang pendidikan perencanaan yang menjadi fungsi penunjang dalam pembangunan daerah yang bersinergi dengan pembangunan pusat maupun daerah serta masih banyak penempatan ASN yang tidak sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki.

Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2020 berdasarkan surat Plt. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor B/309/AA.05/2021 tanggal 31 Maret 2021 bahwa Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat mendapatkan nilai 51,10 dengan predikat CC

Dari berbagai kendala yang sering muncul di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat tersebut ini yang paling mendapat sorotan adalah masih banyaknya penempatan ASN yang tidak sesuai dengan keahlian mereka sehingga mengurangi tingkat kinerja organisasi serta tingkat kehadiran ASN yang masuk kerja pada hari Kamis dan Jumat dikarenakan para ASN melakukan mudik atau pulang kampung di luar kota Krui. Oleh Karena itu Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) yang di ketuai oleh Sekretaris Daerah melakukan aksi untuk mengurangi kendala tersebut dengan memberikan tambahan tunjangan kerja untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan perencana di tingkat bawah agar terciptanya efektifitas proses perencanaan *bottom up*, sehingga dapat mempercepat proses percepatan pembangunan daerah Kabupaten Pesisir Barat selaku daerah Otonomi Baru.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini adalah merupakan pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu, dimana penelitian ini bermaksud menguji pengaruh variable penambahan tunjangan beban kerja, motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja pada ASN di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat. Masalah yang

akan diteliti, selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja ASN di Kabupaten Pesisir Barat
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pada ASN di Kabupaten Pesisir Barat

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja ASN di Kabupaten Pesisir Barat
2. Untuk Mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja ASN di Kabupaten Pesisir Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan informasi tambahan bagi para akademisi maupun praktisi.

1. Bagi Akademisi

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan juga sebagai bahan referensi di bidang ekonomi manajemen mengenai efektivitas suatu organisasi serta diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan khasanah ilmu manajemen sumber daya manusia dan bahan penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Praktisi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan khasanah ilmu manajemen sumber daya manusia dan bahan penelitian lebih lanjut.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Motivasi menurut KBBI adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, motivasi dapat juga berarti usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi dapat muncul dari beberapa faktor diantaranya yaitu faktor bawah sadar, ekterinsik, dan interinsik. Faktor bawah sadar adalah motivasi yang muncul yang pada hakikatnya terselubung bagi yang bersangkutan, tetapi dapat ditelusuri melalui perilakunya. Motivasi dapat juga dipicu oleh faktor exterinsik yang timbul dari luar diri seseorang. Berikut ini adalah beberapa pengertian motivasi menurut pendapat dari beberapa ahli.

1. Robbins dan Timothy (2008) berpendapat bahwa "*Motivation is a process that starts with a psychological deficiency or need that activates behavior or drive that aimed at a goal or incentive*" (Motivasi adalah suatu proses yang diawali oleh kekurangan baik secara fisilogis atau psikologis dan kebutuhan yang diaktifkan oleh perilaku atau pengaruh yang ditujukan pada sasaran).

2. Motivasi menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2009) didefinisikan sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1 Teori Motivasi

Secara bahasa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam individu yang menyebabkan individu tersebut berbuat atau bertindak. Motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan perilaku sedemikian rupa dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang diinginkannya (Newstrom dan Davis, 1997). Beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Teori Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow dalam Robbins dan Judge (2008) kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki, dengan kebutuhan ditingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Teori ini memandang bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat-tingkat dari yang paling

senderhana hingga yang paling tinggi berdasarkan tingkat kepentingannya. Maslow berpendapat bahwa di dalam diri semua manusia ada 5 jenjang kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan akan sandang, pangan, papan, kebutuhan biologis serta bebas rasa sakit. Apabila kebutuhan dasar ini belum terpenuhi maka kebutuhan lain tidak dapat memberikan motivasi kepada manusia. Kebutuhan Fisiologis dalam organisasi dapat berupa pemberian insentif kepada karyawan. Insentif adalah salah satu komponen dalam kegiatan sumber daya manusia. Insentif dapat juga dikatakan sebagai bentuk balas jasa suatu organisasi kepada karyawan atau anggota organisasi atas hasil output dan produktifitas dalam organisasi. Insentif juga merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga organisasi harus menerapkan sistem insentif dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan sesuai visi misi organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Insentif merupakan suatu imbalan tambahan di luar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai / karyawan baik berupa materil maupun non materil. Insentif menurut bahasa adalah tambahan penghasilan berupa uang, barang, dan sebagainya yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja. Insentif juga disebut sebagai suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan

lembaga dengan tujuan agar dapat memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kinerja serta disiplin pegawai

Menurut Mila Badriyah (2015) diantara tujuan pemberian insentif adalah :

- 1) Pemenuhan Kebutuhan;
- 2) Keterkaitan insentif dengan produktifitas kerja karyawan;
- 3) Keterkaitan insentif dengan tujuan organisasi yang tertuang dalam visi dan misi organisasi;
- 4) Keterkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian insentif.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Diartikan sebagai kebutuhan untuk bebas dari ancaman dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi. Apabila kebutuhan fisiologis seseorang telah terpenuhi maka kebutuhan individu yang akan muncul yaitu kebutuhan akan rasa aman. Dengan kebutuhan rasa aman ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu yang memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungan sekitar.

Beberapa usaha yang dilakukan oleh manusia dalam pemenuhan rasa aman diaranya adalah usaha untuk memperoleh perlindungan dan keselamatan kerja, usaha untuk memperoleh penghasilan tetap, usahan untuk memperoleh karir. Membayar asuransi, merupakan contoh-

contoh dari tingkah laku yang mencerminkan kebutuhan akan rasa aman pada orang-orang dewasa.

c. Kebutuhan Akan Sosialisasi (*Social Needs or Affiliation*)

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pertemaman maupun pergaulan dengan sesama manusia. Manusia membutuhkan ruang interaksi, aktifitas sosial dan rasa cinta ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk mengadakan hubungan dengan individu lain, baik dengan sesama jenis maupun dengan yang berlainan jenis, baik itu pada lingkungan keluarga, lingkungan tempat kerja ataupun di lingkungan kelompok di masyarakat.

Bagi individu-individu, keanggotaan dalam kelompok sering menjadi tujuan yang dominan, dan mereka bisa menderita kesepian, terasing, dan tak berdaya apabila keluarga, pasangan hidup, rekan kerja, atau teman-teman meninggalkannya. Selanjutnya Maslow menegaskan bahwa cinta yang matang menunjuk kepada hubungan cinta yang sehat di antara dua orang atau lebih, yang di dalamnya terdapat sikap saling percaya dan saling menghargai.

Maslow juga menekankan bahwa kebutuhan akan cinta itu mencakup keinginan untuk mencintai dan dicintai. Mencintai dan dicintai menurut Maslow, merupakan prasyarat bagi adanya perasaan yang

sehat. Sebaliknya, tanpa cinta orang akan dikuasai oleh perasaan kebencian, rasa tak berharga dan kehampaan.

d. **Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)**

Kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain serta merasa dirinya berharga oleh Maslow dibagi ke dalam dua bagian. bagian pertama adalah penghormatan dan penghargaan diri sendiri, dan bagian kedua adalah penghargaan dari orang lain.

Bagian pertama mencakup hasrat untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, adekuasi, kemandirian, dan kebebasan. Individu ingin mengetahui atau yakin bahwa dirinya berharga serta mampu mengatasi segala tantangan dalam hidupnya. Adapun bagian yang kedua meliputi antara lain prestasi. Dalam hal ini butuh penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya. Terpuaskannya akan kebutuhan akan rasa harga diri pada individu akan menghasilkan sikap percaya diri, rasa berharga, rasa takut, rasa mampu, dan rasa perasaan berguna.

Sebaliknya, frustrasi atau terlambatnya pemuasan kebutuhan akan rasa harga diri itu akan menghasilkan sikap rendah diri, rasa tidak pantas, rasa lemah, rasa tak mampu, dan rasa tak berguna, yang menyebabkan individu tersebut mengalami kehampaan, keraguan, dan keputusasaan

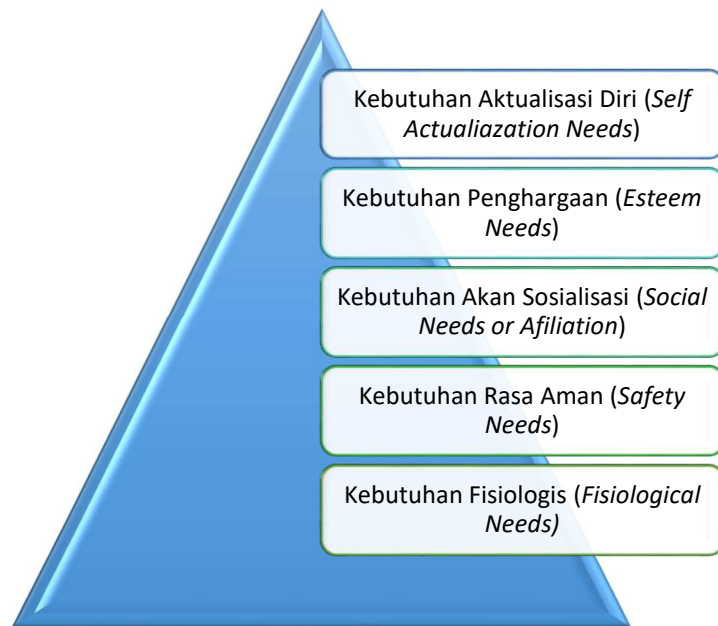
dalam menghadapi tuntutan hidupnya, serta memiliki penilaian yang rendah atas dirinya sendiri dalam kaitannya dengan orang lain.

e. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualiazation Needs)*

Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan cara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi diri. Kebutuhan untuk mengembangkan diri sendiri sesuai dengan yang dicita-citakannya.

Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualiazation Needs*) merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam teori Maslow. Kebutuhan ini akan muncul apabila kebutuhan-kebutuhan yang ada di bawahnya telah terpuaskan dengan baik. Maslow menandai kebutuhan akan aktualisasi diri sebagai hasrat individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginan dan potensi yang dimilikinya.

Maslow mencatat bahwa aktualisasi diri itu tidak hanya berupa menciptakan kreasi atau karya-karya berdasarkan bakat-bakat atau kemampuan-kemampuan khusus. Bentuk aktualisasi diri ini berbeda pada setiap orang. Hal ini tidak lain disebabkan dan merupakan cerminan dari adanya perbedaan-perbedaan individual.



Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Maslow

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori higiene motivasi yang dikemukakan Herzberg sering disebut sebagai teori dua faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja. Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hasil dari dua faktor yang berbeda (Herzberg, Mousner dan Snyderman, 2005). Herzberg mengatakan bahwa melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang dibutuhkan. Kebutuhan karyawan yang dapat memotivasi karyawan yaitu faktor higienis dan faktor motivasi.

a. Faktor Higienis

1. Gaji

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang wajib dibayar oleh sebuah organisasi sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan

yang telah dilakukan. Pemberian gaji / insentif oleh suatu organisasi kepada karyawan menurut Hasibuan (2000) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dua asas yang dimaksud adalah sebagai berikut :

i. Asas Adil

Asas adil disini bukan berarti semua karyawan mendapatkan jumlah insentif yang sama rata, melainkan harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan, besarnya tanggung jawab pekerjaan, jabatan pekerja, resiko pekerjaan serta prestasi kerja. Keadilan biasanya ada pada saat seseorang merasa bahwa terdapat keseimbangan antara upaya dan insentif yang dia dapat baik secara internal yang berkaitan dengan dirinya sendiri maupun secara external dalam hubungannya dengan orang lain.

ii. Asas Layak dan Wajar

Tolak ukur pemberian insentif adalah relative, yaitu insentif yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan normative dari seorang karyawan yang penetapan besarnya insentif ditetapkan berdasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan kondisi external yang berlaku pada saat itu.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja diantaranya meliputi fasilitas kerja, psikologis tempat kerja, serta aspek fisik kerja yang mempengaruhi produktifitas dan kepuasan kerja karyawan.

3. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan

Menurut Siagian (2012) Kebijakan dan administrasi merupakan tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

4. Hubungan Antar Pribadi

Hubungan antar pribadi adalah bagaimana tingkat keserasian yang dapat timbul dari interaksi antar tenaga kerja, baik itu antara sesama karyawan maupun karyawan dengan para atasan.

5. Kualitas Supervisi

Kualitas supervisi adalah tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh karyawan, dimana karyawan diberikan supervisi oleh para supervisor yang memberikan arahan dan bimbingan yang baik dan tepat sesuai dengan regulasi yang berlaku.

b. Faktor Motivasi

1. Prestasi

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihnya.

2. Pengakuan

Pengakuan adalah besar kecilnya pengakuan yang dapat dirasakan oleh karyawan dari sesama karyawan maupun dari atasan

karyawan yang diperoleh atas hasil kerja yang ditugaskan kepada karyawan tersebut.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri adalah seberapa besar tantangan maupun kesulitan dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah besar kecilnya resiko yang dirasakan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan.

5. Pengembangan potensi individu

Pengembangan potensi individu adalah besar kecilnya kesempatan yang didapat oleh seorang karyawan untuk memperoleh pelatihan, bimbingan serta jenjang karir dalam pekerjaannya.

Herzberg berpendapat bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan pekerjaan pada dasarnya adalah faktor-faktor intrinsik, sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan pekerjaan adalah faktor ekstrinsik. Kelompok faktor-faktor intrinsik mencakup pekerjaan itu sendiri, pencapaian, kemajuan, pengakuan dan tanggung jawab. Faktor ekstrinsik mencakup supervisi, hubungan antar personal, kondisi pekerjaan, gaji, kebijakan perusahaan, dan administrasi.

3. Teori Motivasi McClelland

Teori kebutuhan McClelland (*McClelland Theory of Needs*) dalam Robbins (2008) menyatakan bahwa pencapaian/ prestasi, kekuasaan dan hubungan adalah kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Menurut McClelland seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam situasi yang sama. Teori motivasi berhubungan dengan konsep pembelajaran dan kebutuhan berasal dari budaya. Kebutuhan yang kuat di dalam diri seseorang untuk memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasannya (Sukrispiyanto,2019).

Teori motivasi McClelland dalam Robbins (2008), hal-hal yang dapat memotivasi seseorang adalah :

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement = nAch*), merupakan kebutuhan akan pencapaian tinggi yang mendorong seorang individu untuk menetapkan tujuan menantang, bekerja keras serta menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut (Sukrispiyanto,2019).
- b. Kebutuhan kekuasaan (*need for power = nPow*), merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh atau menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain.
- c. Kebutuhan Hubungan (*need for affiliation = nAff*), merupakan kebutuhan untuk berinteraksi secara social, ramah dan akrab antar

pribadi, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif serta menginginkan hubungan yang melibatkan tingkat pengertian timbal balik yang tinggi.

2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2013) motivasi tidak selalu memberikan efek yang baik bagi sebuah organisasi, motivasi juga dapat berdampak negatif jika tidak dilakukan dengan baik. Hasibuan (2013) membagi motivasi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah Ketika atasan memberikan kompensasi baik itu dalam bentuk materil maupun inmateril Ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan berprestasi dengan baik. Motivasi seperti dapat memberikan efek positif bagi karyawan sehingga meningkatkan kinerja baik itu secara jangka pendek maupun jangka Panjang. Salah satu bentuk motivasi materil dan inmateril diantaranya adalah dengan pemberian insentif kepada karyawan. Berikut ini definisi insentif menurut para ahli diantaranya adalah:

- a. Menurut pendapat Heidjrachman dan Suad Husnan (1990) dalam bukunya menuliskan bahwa insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk upah.
- b. Menurut Handoko (2002) insentif adalah stimulan yang ditawarkan kepada para karyawan untuk dapat melaksanakan kerja sesuai dengan target atau bahkan melebihi target yang telah ditetapkan.

- c. Menurut Hariandhja (2002) memberikan pengertian bahwa insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya dan tidak optimal.
- d. Menurut Dessler (2005) kompensasi atau insentif adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut.
- e. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011) insentif kerja adalah Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.
- f. Sedangkan menurut Moeheriono (2012) pengertian insentif bagi organisasi atau perusahaan adalah salah satu bentuk imbalan yang di berikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk

menggaraihan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan.

- g. Menurut Hasibuan (2013) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Dari pengertian beberapa ahli diatas mengenai definisi insentif bahwa pemberian insentif dengan cara yang tepat kepada karyawan merupakan cara yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi dalam meningkatkan motivasi kinerja dan produktifitas karyawan.

Menurut Mondy (2003), bentuk dari insentif yang diberikan organisasi terhadap karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu Insentif Finansial dan Insentif Nonfinansial.

I. Insentif finansial

Insentif ini diberikan dengan wujud sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bekerja. Insentif finansial dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu :

a. Insentif Finansial Langsung

Insentif ini adalah pembayaran berbentuk uang yang diberikan oleh perusahaan / organisasi kepada karyawan yang bekerja, dan diterima secara langsung dalam bentuk gaji, upah, tunjangan ekonomi, bonus, dan komisi. Gaji adalah balas jasa dari perusahaan / organisasi yang dibayarkan kepada karyawan secara periodik serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa perusahaan /

organisasi yang dibayarkan kepada karyawan dengan berpedoman pada perjanjian yang telah disepakati bersama pembayarannya.

b. Insentif Finansial Tidak Langsung

Jenis Insentif ini adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk insentif langsung. Wujud dari insentif ini dapat berupa asuransi, pertolongan social, pembayaran biaya rumah sakit, cuti, dll.

II. Insentif Nonfinansial

Insentif ini adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan / organisasi kepada karyawan yang bukan berbentuk uang, tetapi berupa fasilitas, dan dibedakan menjadi 2 macam yaitu :

a. *Nonfinancial The Job*

Insentif ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab serta penghargaan atas kinerja karyawan. insentif ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi diri (*self actualization*).

b. *Nonfinancial Job Environment*

Insentif ini mengenai lingkungan pekerjaan, dapat berupa supervise kompetensi, kondisi kerja yang mendukung, pembagian kerja, dll.

2. Motivasi Negatif

Motivasi ini diberikan dengan cara memberikan sanksi kepada karyawan yang bekerja kurang baik atau dibawah standar karyawan lain, Dengan cara seperti ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dikarenakan

karyawan takut terhadap hukuman yang diberikan. Motivasi ini mungkin dapat berdampak baik dalam jangka pendek tetapi kurang baik untuk jangka Panjang.

2.1.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Diantara tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2013) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan kerja karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreatifitas dan parsipasi karyawan
8. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.1.4 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi

Menurut Gage dan Berliner (dikutip Ningrum, 2011) ada lima faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Kebutuhan : proses adanya motivasi karena adanya kebutuhan atau rasa kekurangan sesuatu. individu yang mempunyai kebutuhan akan termotivasi untuk menggerakkan tingkah lakunya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut. Menurut Tirole (1994) bahwa organisasi sektor publik misalnya seperti organisasi pemerintahan memiliki banyak tujuan

yang ingin dituju oleh organisasi dan beberapa tujuan diantaranya sulit untuk diukur pencapaian hasilnya. Akibatnya pemberian insentif tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Burgess dan Ratto (2003) organisasi sektor publik cenderung tidak memiliki tujuan yang jelas sehingga menyulitkan untuk menerapkan desain perhitungan pemberian insentif yang tepat bagi pegawai atau karyawan. Perhitungan pemberian insentif yang tidak tepat dapat berdampak tidak termotivasinya karyawan dalam bekerja serta tidak dapat membuat meningkatnya kinerja karyawan

2. Sikap : sikap individu terhadap suatu obyek akan melibatkan emosi (perasaan senang atau tidak senang), pengarahan atau penghindaran terhadap objek dan suatu sasaran kognitif yaitu bagaimana individu membayangkan atau mempersepsikan sesuatu
3. Minat : minat akan memunculkan perhatian khusus terhadap suatu objek dan akan menimbulkan motivasi
4. Nilai : merupakan suatu pandangan individu akan sesuatu hal atau suatu tujuan atau yang dianggap penting dalam hidupnya
5. Aspirasi : merupakan harapan individu akan sesuatu, dan individu akan berusaha untuk mencapai halhal yang diharapkan.

2.2 Disiplin Kerja

Dalam suatu organisasi disiplin kerja adalah faktor yang sangat penting untuk menentukan apakah organisasi itu dapat berjalan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja adalah suatu generator dalam organisasi yang dapat menentukan arah tujuan

serta target yang ingin dicapai suatu organisasi. Disiplin kerja sangat penting dan sangat berhubungan erat dengan produktifitas dari karyawan maupun organisasi tersebut. Sutrisno (2011) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan dan norma –norma sosial yang berlaku sukarela.

Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja merupakan suatu sebagai sikap dan perilaku dari anggota organisasi untuk mentaati dan mematuhi terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal.87), disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik..

2.2.1 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Dalam menciptakan iklim disiplin kerja yang baik dalam suatu organisasi perlu peranan dari setiap anggota organisasi dari level top manajemen maupun sampai *bottom* manajemen, jika iklim disiplin kerja dapat tercipta dengan baik maka tujuan organisasi akan dapat mudah untuk dicapai baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka Panjang. Hasibuan (2013) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi di antaranya adalah :

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Keteladanan pimpinan.

3. Balas jasa
4. Keadilan.
5. Sanksi hukuman.
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiry (2013:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh karyawan dalam disiplin kerja diantaranya adalah :

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

Pengukuran yang digunakan untuk menilai disiplin kerja pegawai menurut Setiawan dan Waridin (2006) dapat digunakan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Kedisiplinan Kerja
2. Kuantitas Pekerjaan

3. Kompensasi yang diperlukan
4. Lokasi
5. Konservasi

2.2.3 Hak dan Kewajiban ASN

Menurut Undang-undang Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. ASN sendiri terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang mempunyai hak sebagai berikut :

1. PNS dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sama-sama mempunyai hak sebagai berikut :
 - a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas
 - b. Cuti
 - c. Perlindungan
 - d. Pengembangan kompetensi

Namun khusus untuk ASN Pegawai Negeri mempunyai hak tambahan memperoleh jaminan pensiun dan jaminan hari tua.

2. Kewajiban Pegawai ASN sebagaimana yang dijelaskan oleh Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 adalah sebagai berikut :
 - a. Pegawai ASN wajib setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah.
 - b. Pegawai ASN wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.

- c. Pegawai ASN wajib melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
- d. Pegawai ASN wajib menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Pegawai ASN wajib melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
- f. Pegawai ASN wajib menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.
- g. Pegawai ASN wajib menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- h. Pegawai ASN wajib bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2.3 Kinerja

Secara garis besar kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja dari individu karyawan maupun hasil kerja tim / kelompok dalam organisasi. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan jangka pendek maupun jangka Panjang suatu organisasi akan mudah tercapai jika kinerja individu maupun tim / kelompok dalam organisasi berkinerja baik. Kegagalan dalam mencapai tujuan suatu organisasi juga merupakan akibat kinerja dari individu atau tim dalam organisasi yang tidak baik atau tidak maksimal. Menurut Yusniar Lubis, Bambang Hermanto & Emron

Edison (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3.1 Ukuran Kinerja

Dalam suatu organisasi kinerja individu maupun tim dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka Panjang yang tertuan dalam visi dan misi organisasi. Oleh karena itu kinerja dari setiap individu maupun kinerja tim/keompok harus dievaluasi dan dimonitoring apakah kinerja mereka meningkat atau malah menurun. Menurut Malthis & Lackson (2010), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti ; pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya Luthans (2008). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja seperti yang diterangkan oleh Ivancevich et al (2007) bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik diantaranya adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of work*

Seberapa besar porsi pekerjaan dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2. *Quality of work*

Kuallitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan dengan target dan peraturan yang berlaku.

3. *Knowledge of job*

Ilmu pengetahuan dan keterampilan sangat menentukan kinerja dari seorang karyawan.

4. *Personal qualities*

Kemampuan menjaga sikap, kepribadian, kepemimpinan serta integritas pribadi dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. *Cooperation*

Kemampuan untuk dapat berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain juga merupakan indikator yang penting dalam penilaian kinerja seorang

6. *Dependability*

Dependability adalah kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan

7. *Initiative*

Adalah pola pikir yang datang dikarenakan rasa ingin mendapatkan penialain yang baik, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Sedangkan Mathis and Glinow (2004) faktor-faktor rnemengaruhi kinerja individu, yaitu ;

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima baik secara materil maupun immateril;
4. Deskripsi tugas/ pekerjaan yang akan dikerjakan;
5. Hubungan pegawai dan organisasi

2.4 Definisi ASN

Menurut Undang-undang Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN sendiri terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 ayat 2.

2.4.1 Fungsi, Tugas, dan Peran ASN

Menurut Undang-undang Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ASN mempunyai fungsi, tugas dan peran sebagai berikut :

1. Fungsi
 - a. Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan public
 - b. Pegawai ASN berfungsi sebagai pelayan public
 - c. Pegawai ASN berfungsi sebagai perekat dan pemersatu bangsa

2. Tugas
 - a. Pegawai ASN bertugas melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
 - b. Pegawai ASN bertugas memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas
 - c. Pegawai ASN bertugas mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia

3. Peran

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

2.5 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

1. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh insentif, motivasi, serta disiplin kerja terhadap kinerja yang dijabarkan dalam table berikut ini :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu
Sumber: *Data diolah peneliti, 2022*

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Ket.
1.	Outi Saari (2013)	<i>Performance-based compensation for</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi apakah ada hubungan kausal antara	Pengaruh Insentif terhadap kinerja

		<i>white-collar workers and firm performance</i>	<i>performance-based compensation (PBC)</i> (kompensasi berbasis kinerja) untuk <i>white-collar workers (WCWs)</i> / Pekerja yang punya kantor dan bergaji bulanan dengan dengan kinerja perusahaan dimasa depan. Riset penelitian menggunakan data kuantitatif. Metode penelitian statistic yang diterapkan meliputi analisis deskriptif, analisis korelasi, dan analisis regresi. Hasil penelitian menyebutkan bahwa insentif terhadap karyawan kantoran dapat meningkatkan kinerja perusahaan dimasa depan. Namun menariknya, hasilnya menunjukkan bahwa jumlah insentif yang lebih tinggi yang dibayarkan tidak menghasilkan kinerja perusahaan yang unggul, faktor demografis juga dapat mempengaruhi efektivitas insentif berbasis individu dan berbasis tim.	
2.	A.A. Khan, N. Abbas and K.A. Zaki (2017)	<i>Effect of Incentives Based Two Factor Theory on Employee Performance in Telecom Sector of Pakistan</i>	Studi ini dilaksanakan untuk menganalisis hubungan antara sistem insentif dan kinerja karyawan di Sektor Telekomunikasi Pakistan. Kerangka teori penelitian ini didasarkan pada pengaruh Teori Dua Faktor pada kinerja karyawan yaitu faktor motivasi dan <i>hygiene factors</i> . Teknik pengumpulan data menggunakan survei dengan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Pengaruh Insentif terhadap kinerja
3.	Mahmudah Enny Widyaningrum (2020)	<i>The Effect of Incentives and Leadership on Employees' Motivation and Performance at the Indonesian</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di pusat pengembangan industri alas kaki di Indonesia. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode saturasi	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

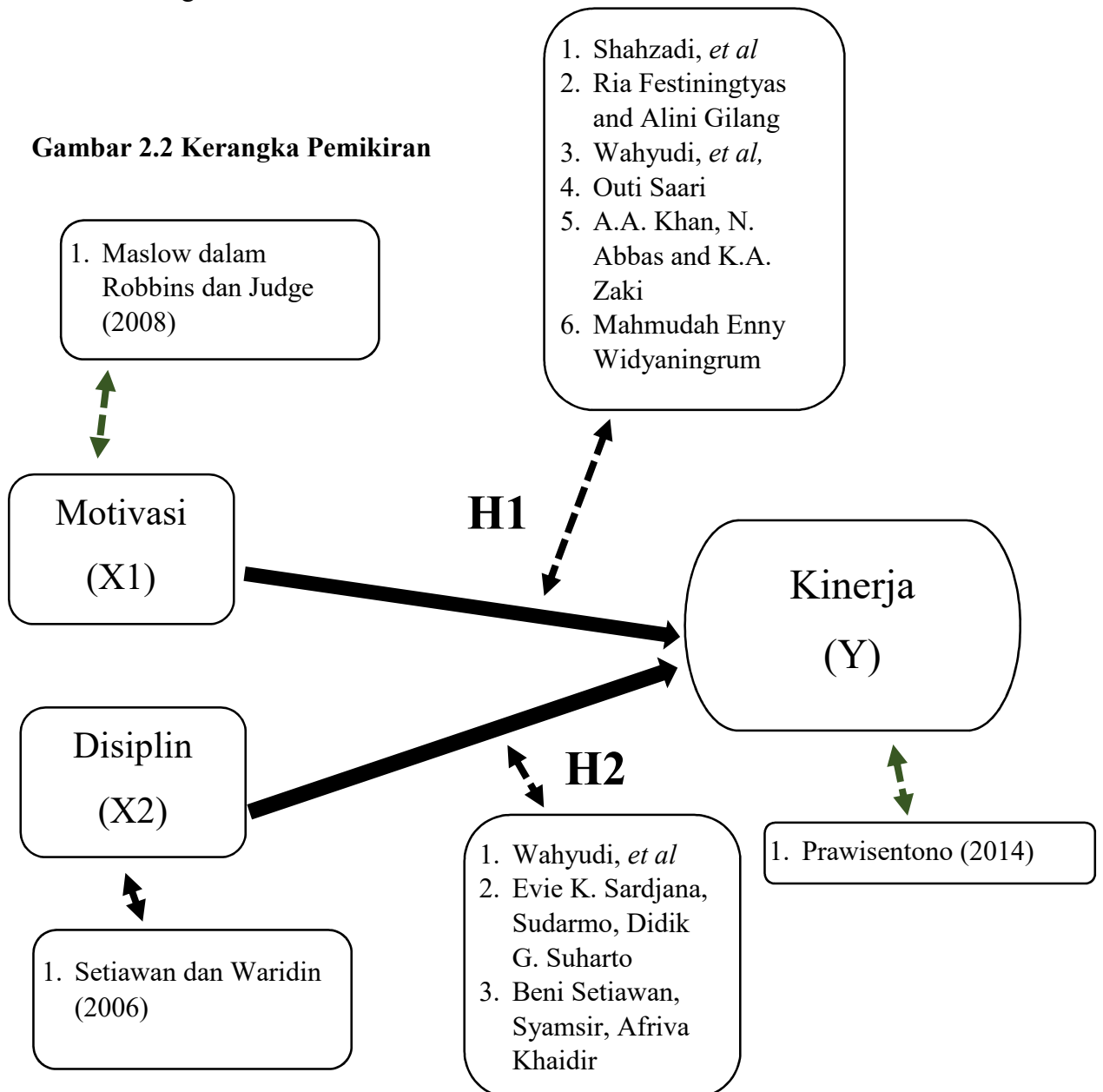
		<i>Footwear Industry Development Centre</i>	sampling, di mana semua populasi yang ada dijadikan sampel, dengan 35 karyawan sebagai populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memegang peranan utama dalam diri karyawan karena semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan dan pimpinan, semakin tinggi juga kinerjanya.	
4.	Shahzadi, et al, 2014	<i>Impact of Employee Motivation on Employee Performance</i>	Penelitian bertempat di Pakistan, data dikumpulkan dari 160 guru sekolah negeri dan swasta. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan yang melibatkan empat variabel motivasi karyawan, kinerja karyawan, penghargaan intrinsik dan efektivitas pelatihan yang dirasakan karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan. Disimpulkan juga bahwa intrinsik reward memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan dan motivasi karyawan.	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja
5.	Ria Festiningtyas and Alini Gilang (2020)	<i>The Influence Of Motivation On Employee Performance</i>	Penelitian ini bertempat di PT. Telekomunikasi Witel Lembong Bandung, Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe deskriptif kausal. Data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner kepada 70 karyawan. Motivasi secara positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Witel Lembong Bandung sebesar 39,5%.	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja
6.	Wahyudi, et al, 2020	<i>Influences of work discipline,</i>	Penelitian ini dilaksanakan kepada Pegawai Negeri Sipil	Pengaruh Motivasi dan

		<i>motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance</i>	(ASN) di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Maros. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Maros yang berjumlah 79 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan mengambil seluruh populasi karyawan. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan Kabupaten Maros.	Disiplin terhadap kinerja
7.	Evie K. Sardjana, Sudarmo, Didik G. Suharto (2018)	<i>Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance</i>	Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan deskriptif dan metode kuantitatif dengan regresi linier. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>Stratified Random</i> . Pengambilan sampel dengan 68 karyawan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{statistik} = 1,962 > t_{tabel} = 1,663$ (pada $\alpha = 5\%$), artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja hasil yang lainnya $t_{statistik} = 0.229 < t_{tabel} = 1.663$ (pada $\alpha = 5\%$), artinya kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja
8.	Beni Setiawan, Syamsir, Afriva Khaidir (2018)	<i>The effect of work discipline and motivation toward civil servant's performance in</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.	Pengaruh Disiplin terhadap kinerja

		<i>kerenci regency regional secretariat</i>	Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik <i>proporsional stratified random sampling</i> , responden dalam penelitian ini berjumlah 95 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja lebih tinggi akan meningkatkan kinerja PNS.	
--	--	---	--	--

2. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja ASN

Motivasi menurut Greenberg dan Baron (2003) adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan di belakang tindakan, sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berkaitan dengan berapa lama seseorang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi sendiri didorong oleh rasa ingin memenuhi kebutuhan hidup. Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge (2008) merincikan tingkat kebutuhan manusia menjadi 5 tingkat dengan kebutuhan fisiologis menjadi kebutuhan tingkat dasar. Setelah kebutuhan fisiologis manusia cenderung untuk memenuhi kebutuhan akan keamanan dan keselamatan setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka kebutuhan akan bersosialisasi menjadi kebutuhan yang berikutnya. Kebutuhan akan harga diri / rasa hormat dari orang lain serta kebutuhan aktualisasi diri menjadi tingkatan teratas dalam teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Dalam suatu organisasi apabila seseorang karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi tersebut. Namun apabila kebutuhan seseorang telah terpenuhi maka motivasi akan menurun, sehingga perlu pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu, seperti menimbulkan kebutuhan baru kepada karyawan atau organisasi.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN

Disiplin kerja adalah sebagai sikap dan perilaku layanan yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam tugas (Hasibuan, 2013). Disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Beni Setiawan, Syamsir, Afriva Khaidir (2018) menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja lebih tinggi akan meningkatkan kinerja PNS. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan sesuai dengan fakta yang akan diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah dan menganalisis data dalam pengujian hipotesis. Data kuantitatif dihitung berdasarkan nilai atau skor yang diberikan responden terhadap jawaban dari pertanyaan yang ada di dalam kuisisioner. Sumber data dalam penelitian yang akan diteliti adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat penelitian dilakukan secara langsung (Sekaran & Bougie, 2010). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Secara umum Populasi ada keseluruhan subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut.

3.2.1 Populasi

Menurut Ismiyanto (2003) populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa; orang, benda, suatu hal yang di dalamnya

dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian. Sedangkan menurut Menurut Sugiyono (2006), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah wakil atau sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama bersifat representatif dan menggambarkan populasi sehingga dianggap dapat mewakili semua populasi yang diteliti. Sampel adalah bagian dari populasi (Sekaran & Bougie, 2010). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah populasi pegawai di Pemerintah Kabupaten Pesisir yang diambil dari masing-masing OPD. Teknik pemilihan dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling yaitu salah satu jenis teknik pengambilan sampel yang biasa digunakan dalam penelitian ilmiah. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu. ujuan utama dari purposive sampling untuk menghasilkan sampel yang secara logis dapat dianggap mewakili populasi.

Sampel ditentukan dengan cara sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat :
2. Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini menduduki jabatan structural atau staf dalam OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat.

Besarnya sample ditentukan dengan rumus Slovin, rumus slovin ini biasa digunakan dalam penelitian survey dimana biasanya jumlah sampel besar sekali, sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel yang sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi. Berikut ini penentuan jumlah sample menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut :

RUMUS SLOVIN:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = Ukuran sample
- N = Ukuran Populasi
- e = Batas Toleransi Kesalahan

Tabel 3.1 Jumlah ASN Di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat

No	Unit Kerja	Jabatan								Jumlah
		ESS II.a	ESS II.b	ESS III.a	ESS III.b	ESS IV.a	ESS IV.b	J F U	J F T	
1	Sekretariat Daerah	1	0	0	0	0	0	0	0	1
2	Asisten Bidang Pemerintahan Dan Kesejahteraan Rakyat	0	0	3	0	7	0	4	0	14
3	Asisten Bidang Perekonomian Dan Pembangunan	0	1	2	0	7	0	5	0	15
4	Asisten Bidang Administrasi Umum	0	1	3	0	9	0	11	0	24
5	Staf Ahli Bupati Bidang Pemerintahan, Hukum Dan Politik	0	1	0	0	0	0	0	0	1
6	Staf Ahli Bupati Bidang Kemasyarakatan Dan Sdm	0	1	0	0	0	0	0	0	1
7	Staf Ahli Bupati Bidang Pembangunan, Ekonomi Dan Keuangan	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	Sekretariat Dprd	0	1	3	0	6	0	3	0	13
9	Inspektorat	0	1	2	0	1	0	5	12	21
10	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	0	1	1	3	9	0	7	0	21
11	Badan Pendapatan Daerah	0	1	1	3	6	0	2	0	13

12	Badan Kepegawaian Daerah	0	1	1	2	6	0	7	0	17
13	Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran	0	1	1	3	8	0	0	0	13
14	Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah	0	1	1	3	8	0	8	0	21
15	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	0	1	1	3	6	0	4	0	15
16	Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	0	1	0	2	4	0	3	0	10
17	Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan	0	0	1	3	7	0	2	23	36
18	Dinas Pemuda Dan Olahraga	0	1	1	2	6	0	2	0	12
19	Dinas Kesehatan	0	1	1	3	11	9	28	0	53
20	Dinas Sosial	0	1	1	3	3	0	4	0	12
21	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	0	1	1	4	7	0	2	0	15
22	Dinas Perhubungan	0	1	1	2	3	0	2	0	9
23	Dinas Pariwisata	0	1	0	4	4	0	3	0	12
24	Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang	0	1	1	5	7	0	15	0	29
25	Dinas Koperasi,Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan	0	1	1	3	10	0	3	0	18
26	Dinas Pertanian	0	1	1	6	10	0	11	13	42
27	Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman	0	1	1	2	5	0	5	0	14
28	Dinas Perikanan	0	1	1	3	2	0	7	0	14
29	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pekon	0	0	1	2	7	0	7	0	17
30	Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	0	1	0	3	4	0	1	0	9
31	Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak	0	1	1	2	6	0	3	0	13
32	Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana	0	1	1	3	7	1	4	0	17
33	Dinas Ketahanan Pangan	0	1	1	3	4	0	4	0	13
34	Dinas Lingkungan Hidup	0	1	1	3	5	0	7	0	17
35	Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	0	1	1	3	5	0	6	0	16
36	Dinas Perpustakaan Dan	0	1	1	2	4	0	2	0	10

	Kearsipan									
37	Dinas Komunikasi Dan Informatika	0	0	1	3	5	0	2	0	11
38	Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah	0	0	0	0	3	0	7	0	10
39	Rumah Sakit Umum Daerah Krui	0	0	0	0	3	0	1	0	4
40	Kecamatan Bangkumat	0	0	0	1	4	2	6	0	13
41	Kecamatan Ngaras	0	0	1	1	3	2	4	0	11
42	Kecamatan Ngambur	0	0	1	1	3	1	3	0	9
43	Kecamatan Pesisir Selatan	0	0	1	1	4	1	6	0	13
44	Kecamatan Krui Selatan	0	0	0	1	4	1	4	0	10
45	Kecamatan Pesisir Tengah	0	0	1	1	4	2	3	0	11
46	Kecamatan Way Krui	0	0	1	1	2	0	1	0	5
47	Kecamatan Karya Penggawa	0	0	1	1	2	0	5	0	9
48	Kecamatan Pulau Pisang	0	0	0	1	2	1	1	0	5
49	Kecamatan Pesisir Utara	0	0	1	1	3	1	6	0	12
50	Kecamatan Lemong	0	0	1	1	4	0	8	0	14
51	Kelurahan Pasar Kota	0	0	0	0	1	1	1	0	3
52	Kelurahan Pasar Krui	0	0	0	0	1	1	1	0	3
TOTAL		1	31	46	94	242	23	236	48	721

Sumber : BKD Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2021

Perhitungan Jumlah Sample :

$$N = 721$$

$$e = 5\%$$

$$n = \frac{721}{1 + ((721) \cdot (0,05)^2)}$$

$$n = \frac{721}{1 + ((721) \cdot (0,0025))}$$

$$n = \frac{721}{1 + (1,80)}$$

$$n = \frac{721}{2,80}$$

$$n = 257,5$$

$$\text{Pembulatan} = 258 \quad \text{Jumlah Kuisisioner yang disebar} = 258 + (10\% \times 258) = 284$$

Jadi banyaknya sample dalam penelitian ini adalah sebesar **258 responden**.

Jumlah quisioner yang disebar ditambah 10% dari jumlah responden untuk

mengantisipasi responden yang eror maupun kuisiner yang tidak kembali setelah disebar.

Tabel 3.2 Perhitungan Jumlah Kuisiner Yang Disebar

No	Unit Kerja	Jumlah	Perhitungan	Sample
1	Sekretariat Daerah	1	$(1/721) \times 284$	-
2	Asisten Bidang Pemerintahan Dan Kesejahteraan Rakyat	14	$(14/721) \times 284$	5
3	Asisten Bidang Perekonomian Dan Pembangunan	15	$(15/721) \times 284$	6
4	Asisten Bidang Administrasi Umum	24	$(24/721) \times 284$	9
5	Staf Ahli Bupati Bidang Pemerintahan, Hukum Dan Politik	1	$(1/721) \times 284$	-
6	Staf Ahli Bupati Bidang Kemasyarakatan Dan Sdm	1	$(1/721) \times 284$	-
7	Staf Ahli Bupati Bidang Pembangunan, Ekonomi Dan Keuangan	0	$(1/721) \times 284$	-
8	Sekretariat Dprd	13	$(13/721) \times 284$	5
9	Inspektorat	21	$(21/721) \times 284$	8
10	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	21	$(21/721) \times 284$	8
11	Badan Pendapatan Daerah	13	$(13/721) \times 284$	5
12	Badan Kepegawaian Daerah	17	$(17/721) \times 284$	7
13	Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran	13	$(13/721) \times 284$	5
14	Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah	21	$(21/721) \times 284$	8
15	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	15	$(15/721) \times 284$	6
16	Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	10	$(10/721) \times 284$	4
17	Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan	36	$(36/721) \times 284$	14
18	Dinas Pemuda Dan Olahraga	12	$(12/721) \times 284$	5
19	Dinas Kesehatan	53	$(53/721) \times 284$	21
20	Dinas Sosial	12	$(12/721) \times 284$	5
21	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	15	$(15/721) \times 284$	6
22	Dinas Perhubungan	9	$(9/721) \times 284$	4
23	Dinas Pariwisata	12	$(12/721) \times 284$	5
24	Dinas Pekerjaan Umum Dan	29	$(29/721) \times 284$	11

	Penataan Ruang			
25	Dinas Koperasi,Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan	18	$(18/721) \times 284$	7
26	Dinas Pertanian	42	$(42/721) \times 284$	17
27	Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman	14	$(14/721) \times 284$	5
28	Dinas Perikanan	14	$(14/721) \times 284$	5
29	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pekon	17	$(17/721) \times 284$	7
30	Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	9	$(9/721) \times 284$	4
31	Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak	13	$(13/721) \times 284$	5
32	Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana	17	$(17/721) \times 284$	7
33	Dinas Ketahanan Pangan	13	$(13/721) \times 284$	5
34	Dinas Lingkungan Hidup	17	$(17/721) \times 284$	7
35	Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	16	$(16/721) \times 284$	6
36	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan	10	$(10/721) \times 284$	4
37	Dinas Komunikasi Dan Informatika	11	$(11/721) \times 284$	4
38	Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah	10	$(10/721) \times 284$	4
39	Rumah Sakit Umum Daerah Krui	4	$(4/721) \times 284$	2
40	Kecamatan Bangkunt	13	$(13/721) \times 284$	5
41	Kecamatan Ngaras	11	$(11/721) \times 284$	4
42	Kecamatan Ngambur	9	$(9/721) \times 284$	4
43	Kecamatan Pesisir Selatan	13	$(13/721) \times 284$	5
44	Kecamatan Krui Selatan	10	$(10/721) \times 284$	5
45	Kecamatan Pesisir Tengah	11	$(11/721) \times 284$	4
46	Kecamatan Way Krui	5	$(5/721) \times 284$	2
47	Kecamatan Karya Penggawa	9	$(9/721) \times 284$	4
48	Kecamatan Pulau Pisang	5	$(5/721) \times 284$	2
49	Kecamatan Pesisir Utara	12	$(12/721) \times 284$	5
50	Kecamatan Lemong	14	$(14/721) \times 284$	6
51	Kelurahan Pasar Kota	3	$(3/721) \times 284$	1
52	Kelurahan Pasar Krui	3	$(3/721) \times 284$	1
TOTAL		721	-	284

Sumber : Data diolah penulis

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik-teknik pengumpulan data yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

3.3.1 Kuisisioner

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya dan akan dijawab oleh responden (Sekaran, 2010). Kuisisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan untuk dijawab oleh responden, biasanya secara tertulis. Kuisisioner digunakan ketika peneliti ingin mengetahui persepsi atau kebiasaan suatu populasi berdasarkan responden. Kuisisioner yang disebar harus diuji dulu sebelumnya untuk mengetahui jika butir-butir pertanyaan yang dimasukkan dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel. Kuisisioner dapat berupa kuisisioner cetak maupun online. Kuisisioner akan dibagikan kepada para responden dengan satu set pertanyaan yang telah disusun secara sistematis dan sesuai standar sehingga dapat memudahkan para responden untuk menjawab pertanyaan yang diajukan. Kemudian responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan opininya. Selanjutnya jawaban dari para responden akan dianalisis untuk mendapatkan hasil penelitian

3.3.2 Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab dengan responden atau informan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk penelitian. Wawancara digunakan untuk menggali informasi atau persepsi subjektif dari informan terkait

topik yang ingin diteliti. Peneliti sebelumnya harus menyiapkan pertanyaan-pertanyaan wawancara terlebih dahulu. Serupa dengan kuesioner, pertanyaan wawancara perlu diujikan kemampuannya supaya peneliti dapat memperoleh data yang dibutuhkan.

3.4 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2006) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel yaitu variable bebas dan variable terikat. Variabel bebas atau independen dalam penelitian ini yaitu insentif tunjangan kerja, motivasi dan disiplin kerja

3.4.1 Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas adalah variable yang dipandang sebagai penyebab munculnya variable terikat yang diduga sebagai akibatnya. Variabel bebas dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Motivasi menurut Robbins dan Timothy (2008) bahwa "*Motivation is a process that starts with a psychological deficiency or need that activates behavior or drive that aimed at a goal or incentive*" (Motivasi adalah suatu proses yang diawali oleh kekurangan baik secara fisilogis atau psikologis dan kebutuhan yang diaktifkan oleh perilaku atau pengaruh yang ditujukan pada sasaran). Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan

Skala Likert, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- 1) Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- 3) Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi skor 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

2. Sutrisno (2011) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan dan norma – norma sosial yang berlaku sukarela. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- 1) Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- 3) Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi skor 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.4.2 Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Yusniar Lubis, Bambang Hermanto & Emron Edison (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan

sebelumnya. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- 1) Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- 3) Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi skor 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.5 Definisi Variabel Operasional

Berdasarkan variabel penelitian yaitu Insentif Tunjangan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat maka definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Definisi Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
1	Motivasi (X1) (Maslow dalam Robbins dan Judge (2008))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan; 2. Bentuk peningkatan balas jasa suatu organisasi kepada karyawan atau anggota organisasi atas hasil output dan produktivitas dalam organisasi. 	Fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan sandang, pangan, papan, kebutuhan biologis serta bebas rasa sakit. Apabila kebutuhan dasar ini belum terpenuhi maka kebutuhan lain tidak dapat memberikan motivasi kepada manusia. 2. Pemberian insentif Tunjangan Kerja ditentukan atas dasar lamanya pegawai melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan, Pemberian insentif didasarkan pada masa kerja; 3. Besarnya insentif dengan pekerjaan yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan;

				<p>4. Pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai;</p> <p>5. Pemberian insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu dan membandingkan besarnya pemberian insentif dengan instansi lain.</p>
			Keamanan	Kebutuhan untuk bebas dari ancaman dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
			Sosial	Sebagai makhluk social manusia membutuhkan pertemaman maupun pergaulan dengan sesama manusia. Manusia membutuhkan interaksi dan rasa cinta.
			Penghargaan	Kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain serta merasa dirinya berharga
			Aktualisasi Diri	Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan cara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi diri. Kebutuhan untuk mengembangkan diri sendiri sesuai dengan yang dicita-citakannya.
2	Disiplin (X2) Setiawan dan Waridin (2006)	Suatu generator dalam organisasi yang dapat menentukan arah tujuan serta target yang ingin dicapai suatu organisasi.	Tingkat Kedisiplinan terhadap Peraturan Kerja	Pemahaman terhadap peraturan organisasi, datang dan pulang yang tepat waktu, serta pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri.
			Kuantitas Pekerjaan	Melihat pada seberapa besar kontribusi serta volume pekerjaan.
			Kompensasi yang	Meliputi pada supervise dari atasan untuk arahan kerja,

			dibutuhkan	saran dan perbaikan
			Lokasi	Lokasi tempat kerja dan tempat tinggal
			Konservasi	Integritas dari seorang pegawai terhadap sesuatu yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku
3	Kinerja (Y) Malthis & Lackson (2010)	Hasil kerja atau prestasi kerja dari individu karyawan maupun hasil kerja tim atau kelompok dalam organisasi.	Kuantitas	Bekerja dengan target kerja dan dapat melampaui target kerja yang telah ditetapkan.
			Kualitas	Mampu bekerja dengan peningkatan kualitas output pekerjaan, mempunyai kreatifitas dalam bekerja
			Ketepatan Waktu	Memulai pekerjaan dengan tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan juga dengan tepat waktu

3.6 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas atau independen dalam penelitian ini yaitu insentif tunjangan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat atau variabel dependen yaitu kinerja. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata atau *mean*, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* Ghazali (2013). Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data

yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai distribusi frekuensi dalam lima kategori dengan menggunakan *skala Likert*. Masing-masing skala mempunyai gradasi penilaian dari sangat negatif kesangat positif yang dituangkan dalam pilihan jawaban kuesioner. Dalam memberikan gambaran penilaian secara empiris variabel penelitian ini mengadopsi prinsip dari pembobotan yang dikemukakan Solimun at all, (2017). Nilai rata-rata pembobotan atau nilai skor jawaban responden yang diperoleh di klasifikasi kedalam rentang skala kategori nilai yang disajikan. Berikut ini tabel penentuan kategori rata-rata skor pernyataan responden dan makna penilaian secara deskriptif :

Tabel 3.4 Penentuan Kategori Rata-rata Skor Pernyataan Responden dan Makna Penilaian Secara Deskriptif

No	Nilai Rata-rata Skor Jawaban	Makna Kategori/Interpretasi	Nilai Skor	Penentuan Interval
1	1-1,8	Sangat Rendah/Tidak Baik	1	$I = \frac{bk_{maks} - bk}{k}$
2	1,8 > -2,6	Rendah/Kurang Baik	2	$I = \frac{5 - 1}{5}$
3	2,6 > -3,4	Cukup Tinggi/Cukup Baik	3	$I = 0,8$
4	3,4 > -4,2	Tinggi/Baik	4	
5	4,2 >	Sangat Tinggi/Sangat Baik	5	Keterangan : I = Interval bk = batas kelas k = Jumlah Kelas

3.6.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan atau keakuratan suatu alat ukur. Setiap penelitian yang dilakukan menggunakan kuisisioner maka perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari para responden. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
- c) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_a diterima.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Untuk mengetahui hasil dari uji reliabilitas dapat menggunakan bantuan aplikasi SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2013).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data cross sectional. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana dulu yang harus dipenuhi. Analisis dapat dilakukan tergantung pada data yang ada.

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linier berganda. Tujuan digunakan uji multikolinieritas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi maka dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu :

- ✓ Melihat nilai korelasi antar variabel Independent
- ✓ Melihat Nilai *Condition Index* dan *eigenvalue*
- ✓ Melihat nilai tolerance dan Variance inflating factor (VIF)

- I. Pedoman keputusan berdasarkan nilai tolerane :
 - a. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
 - b. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi
 - II. Pedoman keputusan berdasarkan Variance inflating factor (VIF) :
 - a. Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
 - b. Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Heteroskedastisitas adalah kebalikan dari homoskedastisitas, yaitu keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Sebaliknya, pengertian homoskedastisitas adalah keadaan dimana adanya kesamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Dengan uji heteroskedastisitas dapat terlihat ada tidaknya

pola tertentu yang tergambar pada grafik scatterplot. Jika titik-titik sebar membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedositas (Ghozali, 2013).

3. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Istilah regresi berganda dapat disebut juga dengan istilah multiple regression. Kata multiple berarti jamak atau lebih dari satu variabel. Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan alat analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 varibael yaitu variabel independen dan variabel dependent. Pengujian hipotesis ini dengan menggunakan bantuan aplikasi statistic yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Adapun persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b1 - b2	= Koefisien regresi ,yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan (+) atau penurunan (-) variabel Y
X1	= Motivasi
X2	= Disiplin Kerja
e	= Residual atau prediction error

3.6.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah cabang Ilmu Statistika Inferensial yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pernyataan ataupun asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya tersebut dinamakan dengan Hipotesis (Hypothesis) atau Hipotesa. Tujuan dari Uji Hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif.

1. Uji F

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi (Sig.). Dengan tingkat signifikansi 5 %, maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\text{-value} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya semua variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\text{-value} < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh.

2. Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5 %, maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi $t < 0.05$, maka H_0 tidak didukung, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai signifikansi $t > 0.05$, maka H_0 didukung, artinya terdapat tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja ASN di Kabupaten Pesisir Barat maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Hal ini dimungkinkan apabila suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan mendapatkan bimbingan dan motivasi oleh atasan serta karyawan mendapatkan ruang dalam aktualisasi diri seperti organisasi memberi ruang dalam peningkatan keterampilan dan kesempatan mengikuti berbagai pelatihan.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pada ASN di Kabupaten Pesisir Barat maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Hal ini dimungkinkan apabila tingkat kepatuhan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja cukup tinggi seperti datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

5.2 Saran

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya maka beberapa saran dari peneliti diantaranya sebagai berikut :

- 1) Indikator variabel motivasi kerja dengan nilai rata-rata terkecil yaitu indikator keamanan dengan pernyataan Kondisi ruangan kerja yang digunakan oleh pegawai cukup nyaman dan aman, hendaknya Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat memperhatikan kelengkapan perlengkapan kerja maupun kondisi ruangan kerja yang digunakan oleh pegawai apakah sudah cukup nyaman dan aman, jika hal ini terpenuhi maka dipercaya motivasi kerja pegawai akan dapat meningkat.
- 2) Indikator Variabel Disiplin kerja dengan nilai rata-rata terkecil yaitu indikator lokasi dengan pernyataan lokasi tempat kerja pegawai tidak mempengaruhi pegawai untuk datang dan pulang tepat waktu. Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat hendaknya menyediakan asrama atau mes khusus bagi pegawai mereka yang berdomisili diluar daerah sehingga pegawai tidak perlu melakukan pulang/mudik setiap minggunya ke rumah mereka yang berada di luar daerah Kabupaten Pesisir Barat, hal ini dipercaya dapat menambah tingkat disiplin kerja pegawai.
- 3) Indikator variabel motivasi kerja dengan nilai terkecil yaitu pada pernyataan atasan jarang memberikan pujian bila pegawai menjalankan tugas yang diberikan dengan baik dalam hal ini hendaknya Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Barat khususnya jajaran top level manajemen dapat memberikan perhatian lebih terhadap pemberian penghargaan terhadap ASN yang berprestasi, baik itu penghargaan materi contohnya berupa promosi

kenaikan jabatan maupun penghargaan immateril berupa pujian terhadap prestasi ASN. Dalam hal ini hubungan yang harmonis baik antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja akan dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja serta dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal Robert. 2012. *Performance Management*. Jakarta: PT Sun.
- Badriyah,Mila.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:CV Pustaka Setia
- Burgess, S., Ratto, M. 2003. “*The role of incentives in the public sector: issues and evidence*”, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 19 No.2, pp.285-99.
- Dessler,Dery, (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia,7e*, Jilid I&II, Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management*. (International Edition, 10th Edition). London: Pearson Education,Inc.
- Dessler, Gary. 2007. *Human Resource Management*. (International Edition, 10th Edition). London: Pearson Education,Inc.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba
- Festiningtyas, Ria and Alini Gilang. 2020, “*The Influence Of Motivation On Employee Performance*” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 4.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenberg, Jerald., Baron, Robert A. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey : Pretice Hall.
- Handoko T. Hani (2002), *Manajemen*. Edisi Kedua, Cetakan Ke-13. Yogyakarta : BPF.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hasibuan,Malayu.S.P.2000. *Manajemen Suumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan,Malayu.S.P.2003. *Manajemen Suumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 1990, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- Herzberg, 2005. Frederick; Bernard Mausner; and Barbara Snyderman. *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Ismiyanto. 2003. *Metode Penelitian*. Semarang: FBS UNNES Jamaluddin.
- Ivancevich, Jhon M., Konopaske, Robert., dan Matteson, T Michael, 2007. *Organizational Behavior and Management. Seventh Editions*. Terjemahan Jilid 1 oleh Gina Gania, Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Khan, A.A, Abbas, N., Zaki, K.A. 2017. *Effect of Incentives Based Two Factor Theory on Employee Performance in Telecom Sector of Pakistan*. The Nucleus. ISSN 0029-5698.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002. Jakarta : Balai Pustaka Indonesia
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Luthans Fred, 2008. *Organizational Behavior Eleventh Editions*. Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc. New York
- Malthis, R. L dan Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis Mc Shane and Glinow Von, 2004. *Organizational Behavior Fourt Edition*. Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2012).
- Mondy, Wayne R. 2003. *Human Resource Management*. New Jersey: Person Education.
- Mondy, Wayne R. 2005. *Human Resource Management*. New Jersey: Person Education.
- Nafrizal, A. Rahman Lubis, Sofyan Idris. 2012. *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasional Mapolda Aceh*. Jurnal Manajemen Vol 2 No 1 November 2012 : 52-6

- Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia. Indonesi.
- Nimpuno, Galih Aryo. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD Pustaka Pelajar Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta. ISSN 1858-2648.
- Newstrom, John, W., and Keith Davis. 1997. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ningrum, A.J. (2011). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Ibu Menyekolahkan Anak di Homeschooling Kak Seto Semarang*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Semarang : Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata.
- No, U. U. (05). Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Lembaran Negara Pemerintah Republik Indonesia*.
- No, U. U. (23). Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah. *Lembaran Negara Pemerintah Republik Indonesia*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Diana Angelica. (Buku 1, Edisi 12). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16 Salemba Empat. Jakarta.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Terjemahan oleh Diana Angelica. (Edisi ke-10). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Prawisentono, Suyadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Saari, Outi. 2013. *Performance-based compensation for white-collar workers and firm performance*. Aalto University School of Business.
- Sardjana, E.K., Sudarmo., Suharto, D.G. 2018 *Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance*. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding. ISSN 2364-5369.
- Sekaran, Uma. 2010. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Setiawan, Beni., Syamsir., Khaidir, Afriva. 2018. *The effect of work discipline and motivation toward civil servant's performance in kerenci regency regional secretariat*. International Conferences on Education, Social Sciences and Technology.
- Setiawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Shahzadi, Irum., Javed, Ayesha., Pirzada, S.S., Nasreen, Shagufta., Khanam, Farida. 2014. *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839.
- Siagian SP. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Indomedia Pustaka
- Sutrisno, E, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Tirole, J. (1994), "*The internal organization of Government*", Oxford Economic Papers, Vol. 46 No. 1, pp.1-29.
- Wahyudi, Semmaila, Baharuddin., Arifin, Zaenal. 2020. *Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance*. Point of View Research Management. ISSN : 2722-791X.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2020. *The Effect of Incentives and Leadership on Employees' Motivation and Performance at the Indonesian Footwear Industry Development Centre*. International Journal of Innovation, Creativity and Change. Volume 13. Issue 5.