

# PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BANDUNG BARAT

Ginanjar Wira Saputra

Dosen Tetap Sarjana Administrasi Publik STIA Bandung

## ABSTRACT

*The main problem in this research is Low Employee Performance, which according to researcher observation caused by Motivation and Work Discipline of employee that not yet optimal. On the basis of thought and consideration, the researcher wishes to research further in the form of thesis research entitled "The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance in the Office of Population and Registrar of Civil Bandung Regency West". The method used is explanatory survey method, ie a method that aims to test the hypothesis that has been formulated previously. Technical analysis is a statistical technique that serves to classify descriptive data, work, conclude, explain and present the processed results. It aims to make the pattern a causal relationship between the value of a variable to another variable. Analysis of the data processing using path analysis (Path analysis). The results showed that employee performance by motivation and work discipline variables, either partially or simultaneously. Partially Employee Performance with Motivation variable equal to 3,54%, and variable with Job Discipline variable equal to 38,52%, and the rest by other variable. The conclusion in this research is Employee Motivation and Discipline empirically has an effect on Employee Performance in Office of Population and Registrar of Civil Bandung Regency West, either partially or simultaneously. The results also found that Employee Performance is influenced by other factors that are academically recognized.*

**Keywords:** *motivation, discipline and performance of employees*

## A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya.

Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata. Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat merupakan instansi pemerintah yang bekerja memberikan pelayanan jasa masyarakat salah satunya adalah pelayanan pencatatan dan penerbitan akta kelahiran bayi berumur 0-60 hari. Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga ahli pembantu staf yang bertugas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam perkembangan Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat, Karena dengan semua pegawai, kegiatan instansi dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu para ASN dan Tenaga ahli pembantu staff dituntut untuk mengikuti semua peraturan yang ada, bekerja secara disiplin, dan bekerja giat untuk mendapatkan target yang sudah ditentukan disetiap awal tahun. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat membuat beberapa kebijaksanaan yang harus diikuti seluruh pegawai kantor yaitu seperti upacara dipagi hari setiap hari senin, jadwal absensi yang ketat dengan menggunakan finger print dan absensi tulis tangan, jam masuk jam 08.00 pagi, dan diharapkan pegawai tidak menyepelkan absensi dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Apabila pegawai melanggar semua kebijaksanaan yang sudah ditetapkan pemerintah, maka akan ada konsekuensi yang harus diterima oleh pegawai yang melanggar.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat dalam aktivitasnya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik. Dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat juga berusaha membantu masyarakat untuk melakukan kewajibannya sebagai warga Negara yang baik dengan membuat pencatatan sipil berupa akte kelahiran langsung tanpa menggunakan jasa calo yang menawarkan diri untuk menyelesaikan semua urusan pembuatan tersebut.

Kondisi ini dapat terjadi karena tidak lepas dari peran pimpinan yang harus mampu meningkatkan Motivasi dan disiplin kerja para pegawai bawahannya. Keadaan ini harus dirubah, karena kinerja pegawai suatu instansi akan mencerminkan pula tingkat kemampuan kepemimpinan dari instansi tersebut dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat di susun rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat?
2. Berapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat?
3. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat?

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. **Manfaat Teoritis**  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu administrasi publik terutama yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin dalam hubungannya dengan kinerja pegawai serta mendukung penelitian sejenis dalam usaha pengembangan penelitian lebih lanjut.
2. **Manfaat Praktis**
  - A) Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin dalam hubungannya dengan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.
  - B) Bagi akademisi, bahan acuan dalam penelitian yang lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan motivasi, disiplin dan kinerja.
  - C) Bagi peneliti, untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## **B. Tinjauan Teoritis/Konseptual**

### **1. Motivasi**

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu Pegawai untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Perilaku manusia pada hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Satuan dasar dari perilaku adalah kegiatan, sehingga dengan demikian semua perilaku adalah serangkaian aktivitas-aktivitas. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja Pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Sardiman (2006:84) mengemukakan beberapa manfaat dari motivasi sebagai berikut: (a) Mendorong manusia untuk berbuat. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau motor pemicu energi. Dalam hal ini motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan individu. (b) Menentukan arah dan tindakan atau perilaku, yakni kearah tujuan yang akan dicapai. (c) Menyeleksi tindakan atau perilaku. Dalam hal ini motivasi dapat menjadi instrumen yang mengarahkan tindakan - tindakan apa yang harus dilakukan oleh seseorang agar tujuan dapat dicapai. Dengan melakukan kegiatan yang bermanfaat dan menyisihkan tindak yang kurang bermanfaat diharapkan tujuan dapat di capai dengan efektif.

### **2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126).

Disiplin kerja Pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting peranannya dalam meningkatkan proses dan hasil kerja, baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Sistem disiplin Pegawai dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk Pegawai bermasalah atau Pegawai yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya dalam pekerjaan.

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2003:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2009:194) kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma - norma yang berlaku. Maka dapat disimpulkan bahwa dimensi - dimensi dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga diantaranya:

- 1) Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya
- 2) Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
- 3) Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma - norma yang berlaku

### 3. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bastian (2001:329) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Mangkunegara (2011: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2004, 67), mengatakan: "Istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka arti (*performance*) atau Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Disamping itu, Kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang Pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang lebih ditentukan).

Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dimensi kinerja atau kriteria kinerja adalah berbagai elemen dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Dengan mengetahui dimensi-dimensi kinerja dari suatu pekerjaan, kita bisa mengembangkan standar-standar untuk mempermudah proses penilaian kinerja.

### C. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah jenis penelitian survei, tingkat eksplanasi adalah deskriptif, dengan pendekatan secara kuantitatif, sehingga metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Setelah data diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini dan hasilnya dipaparkan secara deskriptif pada akhir penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat sebanyak 59 orang pegawai.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket tertutup (angket terstruktur) dimana angket yang isinya berupa pernyataan untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya. Sehingga dalam penelitian ini tujuan penyebaran angket/kuesioner adalah untuk mendapatkan data primer atau dari yang merupakan respon/tanggapan langsung responden mengenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Untuk mendukung pada deskripsi hasil analisis pengolahan data kuantitatif yang didapat dari angket/kuesioner tersebut, maka diperlukan data sekunder yang didapatkan melalui teknik dokumentasi atau studi literatur, dan wawancara yang terkait kepada motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Untuk memudahkan dalam melakukan perhitungan analisis data secara statistik, dalam hal ini dibantu proses perhitungannya menggunakan *software* statistik (dalam hal ini adalah *software* SPSS versi 24).

### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat khususnya mempunyai beberapa kegiatan untuk kelancaran kinerja yang dibiayai dari APBD Kabupaten Bandung Barat, sebagai daya dukung percepatan dalam pelayanan kepada masyarakat sesuai VISI Dinas : "Pelayanan Prima Menuju Tertib Administrasi Kependudukan untuk Mewujudkan Kualitas Data dan Informasi Kependudukan Tahun 2018" dan MISI Dinas : Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan mengoptimalkan sumber daya organisasi; Meningkatkan tertib administrasi kependudukan pada semua tingkatan penyelenggara sistem administrasi kependudukan secara berkesinambungan; Memperkuat penataan sistem Informasi administrasi kependudukan yang berbasis pelayanan prima, yang didukung dengan koordinasi, sosialisasi, monitoring, evaluasi secara terpadu dan berkelanjutan; Mengembangkan proses pengelolaan dan pengolahan data untuk mewujudkan keakurasian informasi kependudukan. dalam pelaksanaannya melibatkan segenap elemen aparatur, tenaga magang dilingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 52 tahun 2012 bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat mempunyai fungsi, sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang kependudukan dan pencatatan sipil;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kependudukan dan pencatatan sipil;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kependudukan dan pencatatan sipil; dan
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk mengetahui kecenderungan tingkatan variabel Tingkatan Motivasi ini diukur dari skor kuesioner 59 reponden, hasilnya sebagai berikut:

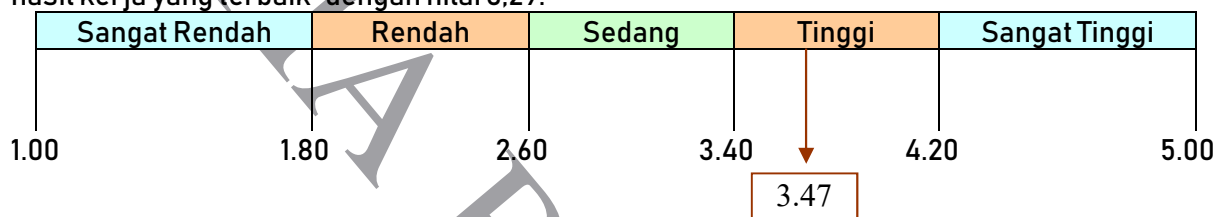
**Tabel 1**  
**Total Skor dan Rata-Rata variabel Motivasi**

No	Indikator	Pernyataan	Total Skor	Rata-rata	Persentase	Kategori
1	Kebijaksanaan dan Administrasi	Kebijaksanaan dan Administrasi yang di terapkan sudah sesuai dengan pekerjaan	205	3,47	10,02%	Tinggi
2	Supervisi	Supervisi dari atasan sudah berjalan dengan baik	214	3,63	10,46%	Tinggi
3	Gaji /Upah	Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan tanggungjawab yang saya miliki	197	3,34	9,63%	Cukup Tinggi
4	Hubungan antar Pribadi	Saya bekerja sama dengan pegawai yang lain untuk mencapai target organsasi	197	3,34	9,63%	Cukup Tinggi
5	Kondisi Kerja	Saya berani mengambil resiko untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik	194	3,29	9,48%	Cukup Tinggi
<b>Faktor Ektrinsik</b>			<b>1007</b>	<b>17,07</b>	<b>49,22%</b>	
6	Keberhasilan	Saya ingin meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	205	3,47	10,02%	Tinggi
7	Pengakuan/ Penghargaan	Pimpinan akan memberikan pujian kepada pegawai yang mencapai target kerja	210	3,56	10,26%	Tinggi
8	Pekerjaan itu sendiri	Tenaga ahli pembantu membantu para staf agar pekerjaan lebih ringan dan cepat selesai	197	3,34	9,63%	Cukup Tinggi
9	Tanggung	Saya akan berpikir	216	3,66	10,56%	Tinggi

	jawab	keras untuk mendapatkan ide yang terbaik untuk hasil kerja yang terbaik				
10	Pengembangan	Saya tidak akan malu untuk bertanya jika saya kurang mengerti akan suatu hal baru	211	3,58	10,31%	Tinggi
<b>Faktor Intrinsik</b>		<b>1039</b>	<b>17,61</b>	<b>50,78%</b>		
<b>Total</b>		<b>2046</b>	<b>34,68</b>	<b>100,00%</b>		
<b>Skor rata-rata</b>		<b>204,60</b>	<b>3,47</b>		<b>Tinggi</b>	

Sumber : Data hasil analisis kuesioner, 2018

Dari tabel 1 di atas, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan mengenai Motivasi yaitu sebesar 3,47. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dinyatakan tinggi karena berada pada interval 3,40 – 4,20. Untuk nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya akan berpikir keras untuk mendapatkan ide yang terbaik untuk hasil kerja yang terbaik” dengan nilai 3,66. Sedangkan pernyataan terendah yaitu “Saya berani mengambil resiko untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik” dengan nilai 3,29.



Gambar 1  
Interval Motivasi

Untuk mengetahui kecenderungan tingkatan variabel Disiplin Kerja ini diukur dari skor kuesioner 59 responden, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2

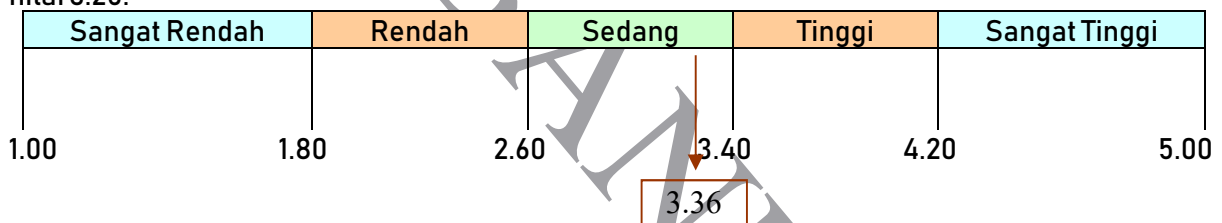
Total Skor dan Rata-rata variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Total Skor	Rata-rata	Persentase	Kategori
1	Tujuan dan kemampuan	Saya selalu membuka dan menutup pelayanan tepat waktu	192	3,25	12,11%	Cukup Tinggi
2	Teladan pimpinan	Saya selalu mentaati instruksi yang diberikan oleh pimpinan	194	3,29	12,23%	Cukup Tinggi
3	Balas jasa	Dalam bekerja saya tidak mengharapkan Balas jasa atau imbalan selain gaji yang diterima	210	3,56	13,24%	Tinggi
4	Keadilan	Dalam bekerja, saya selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik	197	3,34	12,42%	Cukup Tinggi
5	Waskat	Pimpinan saya sering	192	3,25	12,11%	Cukup

		melakukan pengecekan dan Waskat				Tinggi
6	Sanksi Hukuman	Pegawai yang melanggar peraturan akan diberi teguran dan sanksi sekaligus	194	3,29	12,23%	Cukup Tinggi
7	Ketegasan	Pegawai akan ditegur apabila merusak fasilitas kantor dengan sengaja	210	3,56	13,24%	Tinggi
8	Hubungan Kemanusiaan	Saya selalu menghindari perbuatan yang menunda pekerjaan saya.	197	3,34	12,42%	Cukup Tinggi
<b>Total</b>			<b>1586</b>	<b>26,88</b>	<b>100%</b>	
<b>Skor rata-rata</b>			<b>198,25</b>	<b>3,36</b>		<b>Cukup Tinggi</b>

Sumber : Data hasil analisis kuesioner, 2018

Dari tabel 2 di atas, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan mengenai Disiplin Kerja yaitu sebesar 3,36. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja kerja dinyatakan sedang karena berada pada interval 2,60 – 3,40. Untuk nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Dalam bekerja saya tidak mengharapkan Balas jasa atau imbalan selain gaji yang diterima” dan pernyataan “Pegawai akan ditegur apabila merusak fasilitas kantor dengan sengaja” dengan nilai 3,56. Sedangkan pernyataan terendah yaitu “Saya selau membuka dan menutup pelayanan tepat waktu” dan pernyataan “Pimpinan saya sering melakukan pengecekan dan Waskat” dengan nilai 3,25.



**Gambar 2**  
Interval Disiplin Kerja

Untuk mengetahui kecenderungan tingkatan variabel Kinerja Pegawai ini diukur dari skor kuesioner 59 responden, hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 3**  
Total Skor dan Rata-rata variabel Kinerja Pegawai

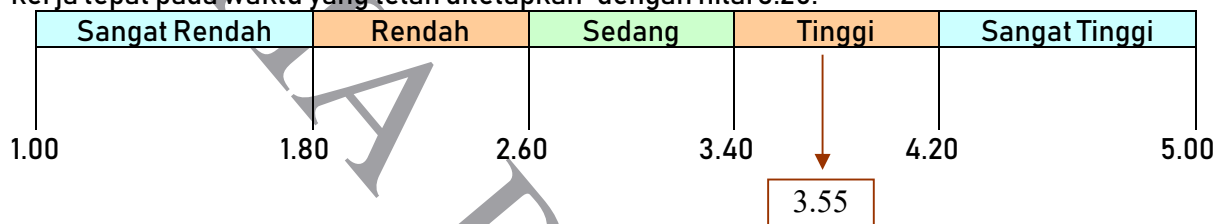
No	Indikator	Pernyataan	Total Skor	Rata-rata	Persentase	Kategori
1	Jumlah Pekerjaan	Jumlah Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai	216	3,66	20,65%	Tinggi
2	Kualitas Pekerjaan	Kualitas Pekerjaan yang saya kerjakan sudah bagus dan sesuai keinginan atasan	211	3,58	20,17%	Tinggi
3	Ketepatan	Saya masuk kerja tepat	192	3,25	18,36%	Cukup



	Waktu	pada waktu yang telah ditetapkan				Tinggi
4	Kehadiran	Saya selalu hadir sesuai dengan hari yang ditentukan	216	3,66	20,65%	Tinggi
5	Kemampuan Kerja Sama	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan dikantor.	211	3,58	20,17%	Tinggi
<b>Total</b>			<b>1046</b>	<b>17,73</b>	<b>100%</b>	
<b>Skor rata-rata</b>			<b>209,20</b>	<b>3,55</b>		<b>Tinggi</b>

Sumber : Data hasil analisis kuesioner, 2018

Dari tabel 3 di atas, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan mengenai kinerja Pegawai yaitu sebesar 3,55. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Pegawai dinyatakan tinggi karena berada pada interval 3,40 - 4,19. Untuk nilai tertinggi terdapat pada pernyataan "Jumlah Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai" dan pernyataan "Saya selalu hadir sesuai dengan hari yang ditentukan" dengan nilai 3,66. Sedangkan pernyataan terendah yaitu "Saya masuk kerja tepat pada waktu yang telah ditetapkan" dengan nilai 3,25.



Gambar 3  
Interval Kinerja Pegawai

Untuk menentukan keeratan hubungan antar variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menggunakan korelasi *product moment pearson*. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel secara umum dinyatakan sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$  (Tidak terdapat hubungan antar variabel)

$H_1 : \rho \neq 0$  (Terdapat hubungan antar variabel)

Kriteria uji: Tolak  $H_0$  jika  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel  $X_i$  dengan variabel  $X_j$  pada taraf signifikansi  $\alpha$ . Hasil perhitungan analisis korelasi antar variabel disajikan dalam tabel 4.27.

Tabel 4  
Pengujian Koefisien Korelasi antar Variabel X dan Y

No	Variabel	$r_{hitung}$	Sig.	Kesimpulan	Kategori
1	$X_1X_2$	0.840	0.000	signifikan	Sangat Tinggi
2	$X_1Y$	0.598	0.000	signifikan	Sedang
3	$X_2Y$	0.679	0.000	signifikan	Tinggi

Sumber: Data Hasil Analisis Korelasi, 2018

Dengan menggunakan bantuan *software SPSS 24.00 for windows* diperoleh nilai korelasi, statistik uji- $t$  dengan nilai signifikansinya untuk menentukan penolakan atau penerimaan hipotesis. Dari tabel 4 di atas terlihat bahwa nilai signifikansi mendekati nol (Sig. 0.000), nilai signifikansi lebih kecil jika dibandingkan dengan taraf nyata  $\alpha = 0.05$  artinya semua

variabel yang dikorelasikan mempunyai hubungan linear yang signifikan pada taraf nyata 5% (uji dua arah).

Hubungan yang tertinggi adalah korelasi antara Motivasi ( $X_1$ ) dengan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0.840. Nilai koefisien korelasinya bertanda positif artinya terdapat hubungan yang sejajar (searah) antara  $X_1$  dan  $X_2$ , hal tersebut menunjukkan jika Motivasi mengalami peningkatan maka Disiplin Kerja pun semakin membaik. Hubungan antara Motivasi ( $X_1$ ) dengan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berada pada rentang 0,81 – 1,00 menurut Sugiyono (2011:214) hubungannya dapat dikategorikan mempunyai keeratan hubungan yang sangat tinggi/sangat kuat.

Urutan nilai korelasi kedua dan selanjutnya yang terkecil dapat diurutkan sebagai berikut. Motivasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.598 nilai korelasi yang terletak antara 0,41 – 0,60, maka korelasi tersebut dikategorikan mempunyai keeratan hubungannya sedang dan korelasi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.679, dengan nilai korelasi yang terletak antara 0,61 – 8,00, maka kedua korelasi tersebut dikategorikan mempunyai keeratan hubungannya kuat/tinggi.

Untuk menganalisis hubungan kausal (pengaruh) antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat digunakan suatu metode analisis yang disebut dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Langkah-langkah untuk membentuk struktur model analisis jalur adalah sebagai berikut:

- 1) Menghitung koefisien korelasi bivariat untuk setiap pasangan variabel eksogen (X), dan variabel endogen (Y), hasilnya disusun dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 5**

Matriks Korelasi Variabel Eksogen dan Endogen

Variabel	$X_1$	$X_2$	Y
$X_1$	1.000	0.840	0.598
$X_2$	0.840	1.000	0.679
Y	0.598	0.679	1.000

Sumber: Data Hasil Analisis Kolerasi, 2018

**Tabel 6**

Matriks Korelasi antar Variabel Eksogen

Variabel	$X_1$	$X_2$
$X_1$	1.000	0.840
$X_2$	0.840	1.000

Sumber: Data Hasil Analisis, 2018

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.444	1.91695

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Data Hasil Analisis, 2018

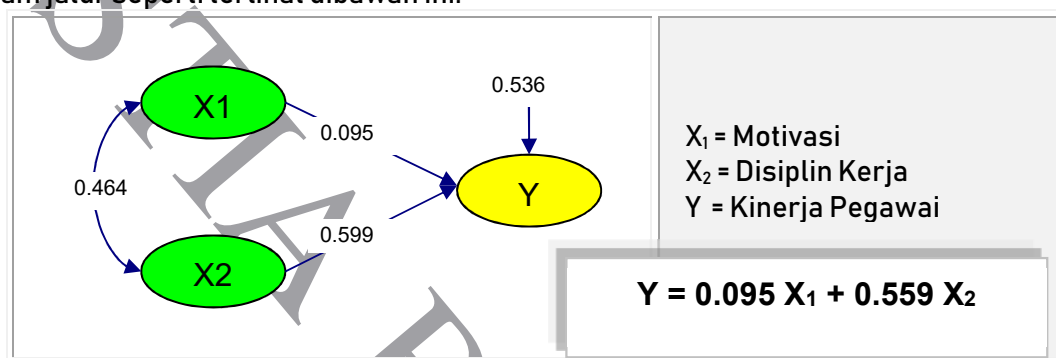
Pada tabel Model Summary, nilai R Square atau koefisien determinasi adalah 0.464 atau 46.4%. Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 46.4%. Dengan kata lain besarnya pengaruh variabel lain ( $e_1$ ) sebesar  $100\% - 46.4\% = 53.6\%$  atau 0.536.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.971	1.942		2.560	.013
	Motivasi	.053	.101	.095	.525	.601
	Disiplin Kerja	.406	.122	.599	3.321	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Hasil Analisis, 2018

Tabel Coefficients menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel kausal terhadap Y (Kinerja Pegawai). Kolom Beta menunjukkan besar pengaruh masing-masing variabel kausal. Pengaruh variabel  $X_1$  (Motivasi) sebesar 0.095 dan variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) sebesar 0.599. Pengaruh semua variabel tersebut adalah signifikan, karena nilai kolom Sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0.05). Besaran-besaran yang telah dihitung, digambarkan dalam diagram jalur seperti terlihat dibawah ini.



**Gambar 4**  
**Koefisien Jalur Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada gambar di atas koefisien jalur variabel kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai bertanda positif, artinya kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian apabila hanya mempertimbangkan variabel Motivasi saja dan variabel Disiplin Kerja dianggap konstan, maka jika variabel Motivasi bertambah satu satuan akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0.095 satuan. Sedangkan Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0.559 satuan.

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.878	2	88.939	24.203	.000 <sup>b</sup>
	Residual	205.783	56	3.675		
	Total	383.661	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Data Hasil Analisis, 2018

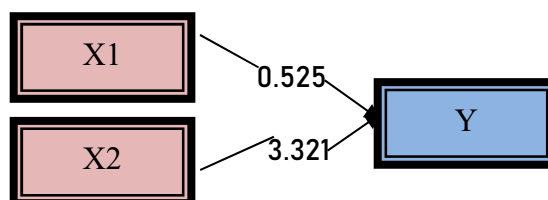
Kriteria uji: Tolak  $H_0$  jika  $F > F_{\text{tabel}}$

Karena  $F_{\text{hitung}} = 24.203 > F_{\text{tabel}} = 3.16$  maka  $H_0$  ditolak, artinya Jalur Motivasi dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dengan pengujian secara simultan menggunakan statistik uji  $F$  tidak dapat diketahui variabel mana yang sebenarnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap model struktural Kinerja Pegawai. Untuk itu selanjutnya akan diuji hipotesis untuk setiap koefisien jalur menggunakan statistik uji  $t$  untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

$H_0 : \rho_{yx_i} = 0$ , secara parsial  $X_i$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$

$H_1 : \rho_{yx_i} > 0$ , secara parsial  $X_i$  berpengaruh terhadap  $Y$ ;  $i=1$  dan  $2$

Jika  $|\text{Nilai } T| > t_{\text{tabel}}$  maka hipotesis nol ditolak, artinya jalur dari kepemimpinan dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dari hasil analisis menggunakan bantuan *software SPSS 24.00 for windows* statistik uji  $t$  digambarkan seperti terlihat dalam diagram jalur berikut ini.



**Gambar 5**  
Uji Parsial menggunakan Statistik Uji  $t$

Hipotesis yang diajukan untuk pengujian koefisien jalur dari variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah :

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$ , secara parsial  $X_1$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$

$H_1 : \rho_{yx_1} > 0$ , secara parsial  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$

Kriteria uji : hipotesis nol ditolak apabila  $t > t_{\text{tabel}}$ , berdasarkan perhitungan di atas dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha = 0.05$  dan derajat kebebasan  $dk = 57$ , ternyata  $t = 0.525 < t_{\text{tabel}} = 1.672$ , artinya hipotesis nol diterima. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur dari variabel Motivasi ( $X_1$ ) signifikan. Dapat pula dinyatakan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

Hipotesis yang diajukan untuk pengujian koefisien jalur dari variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai adalah :

$H_0 : \rho_{yx_2} = 0$ , secara parsial  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$

$H_1 : \rho_{yx_2} > 0$ , secara parsial  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$

Kriteria uji : hipotesis nol ditolak apabila  $t > t_{\text{tabel}}$ , berdasarkan perhitungan di atas dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha = 0.05$  dan derajat kebebasan  $dk = 63$ , ternyata  $t = 3.321 > t_{\text{tabel}} = 1.672$ , artinya hipotesis nol ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien jalur Disiplin Kerja ( $X_2$ ) signifikan. Dengan kata lain dapat dinyatakan pula bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

Dari urian uji hipotesis koefisien jalur secara parsial di atas dapat diringkas dalam sebuah tabel, seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 7**  
Ringkasan Pengujian Koefisien Jalur

Variabel	Koef. Jalur	Nilai $t$	$t_{\text{tabel}}$	Kesimpulan	Keterangan
$X_1$	0.095	0.525	1.672	Diterima $H_0$	Tidak Signifikan
$X_2$	0.599	3.321	1.672	Tolak $H_0$	Signifikan

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur, 2018

Karena semua variabel atau koefisien jalurnya signifikan, dapat pula dihitung besarnya persentase pengaruh untuk masing-masing variabel, tujuannya untuk mengetahui besarnya peningkatan atau penurunan terhadap kinerja Pegawai. Cara menghitung pengaruh langsung dan tak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah dengan memperhatikan nilai koefisien jalur dan nilai koefisien korelasi antar variabel eksogen.

Pengaruh langsung  $X_i$  terhadap  $Y = (\rho_{yx_i}) \cdot (\rho_{yx_i})$

Pengaruh tidak langsung  $X_i$  melalui  $X_j$  terhadap  $Y = (\rho_{yx_i}) \cdot (r_{x_i x_j}) \cdot (\rho_{yx_j})$

**Tabel 8**  
**Pengaruh langsung variabel  $X_i$  terhadap Y**

Variabel	$P_{y.x_i}$	Pengaruh langsung terhadap Y	% Pengaruh langsung terhadap Y
$X_1$	0.095	0.009025	0.90%
$X_2$	0.599	0.358801	35.88%

Sumber: Data Hasil Analisis Jalur, 2018

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan pengaruh langsung terbesar adalah variabel Motivasi yaitu 0.90%, dan pengaruh langsung dari variabel Disiplin Kerja sebesar 35.88%. Bahasan dibawah ini merupakan uraian mengenai pengaruh langsung dan pengaruh tak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Pengaruh langsung dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 35.88%, sedangkan pengaruh tak langsung Disiplin Kerja melalui variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 2.64%. Sehingga total pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 38.52%. Artinya dengan mempertimbangkan Disiplin Kerja dalam model struktural akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 38.52%, dan dari hasil pengujian variabel ini signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Besarnya pengaruh total dari variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi  $R^2 = 0.464$  atau sebesar 46.4%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 53.6%. Dengan persentase koefisien determinasi yang lebih besar dari 70%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model yang dibentuk termasuk dalam kategori baik, sehingga dalam penelitian ini variabel Motivasi dan Disiplin Kerja sangat tepat digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

## E. PENUTUP

Berdasarkan hasil observasi, penelitian dan pembahasan, maka penelitian tesis ini menunjukkan hasil penelitian secara kuantitatif disimpulkan sebagai berikut;

1. Motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan Motivasi hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi, hal ini ditunjukkan dari pernyataan responden mengenai Saya akan berpikir keras untuk mendapatkan ide yang terbaik untuk hasil kerja yang terbaik.
2. Peran Disiplin Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori sedang, hal ini terlihat dari item pernyataan Dalam bekerja saya tidak mengharapkan Balas jasa atau imbalan selain gaji yang diterima dan pernyataan Pegawai akan ditegur apabila merusak fasilitas kantor dengan sengaja.
3. Kondisi Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat, pada saat ini sesuai dengan tahapan kuantil hasil penelitian termasuk dalam kategori tinggi, hal ini terlihat dari item pernyataan Jumlah Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dan pernyataan Saya selalu hadir sesuai dengan hari yang ditentukan.
4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung, dengan total pengaruh sebesar 3.54%.
5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat sesuai hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung, dengan total pengaruh sebesar 38.52%.
6. Besarnya pengaruh total dari variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap model struktural Kinerja Pegawai ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi  $R^2 = 0.464$

atau sebesar 46.4%, sedangkan pengaruh luar atau kekeliruannya sebesar 53.6%. Dengan persentase koefisien determinasi yang lebih kecil dari 70%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model yang dibentuk termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga dalam penelitian ini variabel Motivasi dan Disiplin Kerja cukup tepat digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat peranan yang cukup signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai yang ditemukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan simpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat, pada khususnya untuk dapat membenahi organisasi dari berbagai aspek, diantaranya;

1. Aspek Motivasi, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat hendaknya dapat memberdayakan SDM yang ada, dengan memberi tugas terhadap para pegawai sesuai keahlian dan kemampuannya, mengapresiasi terhadap kegiatan pegawai yang positif, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan.
2. Aspek Disiplin Kerja, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat hendaknya mendukung setiap pegawai untuk berkesempatan melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, mengikut sertakan pegawai untuk pelatihan-pelatihan peningkatan kompetensinya, dalam menambah ilmu serta kualitas pelayanan dinas.
3. Dalam rangka Kinerja Pegawai, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat hendaknya dapat menjaga mutu dari penyampaian materi dalam setiap pengajarannya, dengan melaksanakan kegiatan yang bervariasi dan menarik, menggunakan fasilitas IT secara maksimal, ketepatan perencanaan dan pelaksanaan pengajaran serta hasil yang diharapkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Buchori Zainun. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ishak Arep, dan Hendri Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Islamy, Irfan. 2001. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta : Bina Aksara.
- Luthans, Fred. et al. 2006. *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunagara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University-Pers
- Prawirosentono, Suyadi dan Primasari, Dewi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja & Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia Edisi Ketiga*, Yogyakarta: BPFE
- Riduwan. 2008. *Dasar-dasar Statistika*, Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Performance Appraisal: System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Edisi 1*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga*, Jakarta: PT Bima Aksara

- Siagian, Sondang P. 2012, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta:PT. Rineka Cipta
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan. 1996. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta:LP3ES.
- Sugiono. 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- . 2011, *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suprihanto, J. 2000. *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2012 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bandung Barat
- Peraturan Daerah Nomor 52 tahun 2012 Tentang
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Undang Undang Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Bandung Barat di Propinsi Jawa Barat

STIA BANDUNG