PENGARUH MOTIVASI INTERNAL, EKSTERNAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BERSAMA SAMSAT KABUPATEN NGANJUK

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

HENY PUSPITASARI

NPM: 12.1.02.02.0487

FAKULTAS EKONOMI (FE)

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

SKRIPSI oleh:

HENY PUSPITASARI

NPM: 12.1.02.02.0487

Judul:

PENGARUH MOTIVASI INTERNAL, EKSTERNAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BERSAMA SAMSAT KABUPATEN NGANJUK

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 24 Juli 2016

Dosen Pembimbing I,	Dosen Pembimbing II,
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M.	**Ike Cindia, M.M.**
NIDN: 0723105703	NIDN: 0724039001

SKRIPSI oleh:

HENY PUSPITASARI

NPM: 12.1.02.02.0487

Judul:

PENGARUH MOTIVASI INTERNAL, EKSTERNAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BERSAMA SAMSAT KABUPATEN NGANJUK

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas EkonomiUN PGRI Kediri

Pada tanggal: 12 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ichsannudin, Drs. Ec. M.M.
2. Penguji I : Ema Nurzainul H, M.M.
3. Penguji II : Ike Cindia, M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI PGRI KEDIRI

Dr. SUBAGYO
NIDN. 0717066601

PENGARUH MOTIVASI INTERNAL, EKSTERNAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BERSAMA SAMSAT KABUPATEN NGANJUK

HENY PUSPITASARI
NPM: 12.1.02.02.0487

Program Studi Manajemen –FE UN PGRI Kediri
henypuspitasari@gmail.com
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M[1]. dan Ike Cindia, M.M.[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi hasil pengamatan peneliti bahwa kinerja pegawai Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk belum optimal. Belum optimalnya kinerja pegawai tersebut, diduga karena tingkat motivasi internal, motivasi eksternal, dan disiplin kerja yang dirasakan masih rendah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk : 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi Internal secara parsial terhadap kinerja pegawai. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi eksternal secara parsial terhadap kinerja pegawai. 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi internal, eksternal, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner terhadap pegawai dan observasi langsung di Kantor SAMSAT. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk yang berjumlah 55 orang. Sebanyak 55 sampel yang diperoleh dengan teknik sampel jenuh. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS* versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi internal (X1), eksternal (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji F dengan taraf signifikasi di bawah 0,05. Variabel motivasi internal, eksternal, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji t, variabel independen secara parsial masing-masing mempengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikasi di bawah 0,05. Motivasi internal dengan taraf signifikasi sebesar 0,000, motivasi eksternal dengan taraf signifikasi sebesar 0,006, dan disiplin kerja dengan taraf signifikasi sebesar 0,000. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi eksternal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi internal berada pada kategori baik, motivasi eksternal berada pada kategori cukup baik, disiplin kerja berada pada kategori baik, dan kinerja pegawai berada pada kategori baik. Pengaruh secara simultan motivasi internal, eksternal, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, adalah sebesar 94,8% dan sisanya yaitu 5,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata kunci: motivasi internal, motivasi eksternal, disiplin kerja, kinerja pegawai.

I. LATAR BELAKANG

Pada instansi yang serba berbasis, setiap aktivitas dituntut adanya efisiensi dan efektif yang tinggi, sehingga tidak lagi dihindari sumber daya manusia yang diperlukan adalah yang memiliki kemampuan efektif, inovatif dan memiliki semangat yang tinggi dalam berkarya. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agardapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik.

Menurut Wibowo (2010:7) manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Menurut Torang (2012:118) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kiteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan dari pengertian – pengertian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian prestasi kerja oleh pegawai dengan bekerja keras dan bekerja sebaik mungkin dalam usahanya untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan dan juga mewujudkan nilai tambah bagi pegawai itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2005:67), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut Malthis (2007) menyatakan bahwa kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Menurut Munandar ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Penelitian (Suharto, dkk.(2005) juga menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Flippo (2000) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, iklim kerja, dukungan organisasi, displin kerja, motivasi dan kemampuan karyawan. Namun dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada variabel motivasi internal, motivasi eksternal, dan disiplin kerja. Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160), motivasi internal adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Sedangkan menurut (Petermann,2006:58), menyatakan bahwa motivasi internal/intrinsik berkaitan dengan kesenangan untuk melakukan kegiatan itu sendiri, tetapi juga berkaitan dengan perasaan positif dari otonomi, jika dari usaha-usaha yang dilakukan, maka tujuan itu akan dapat dicapai dengan sendirinya. Dari definisi motivasi internal yang telah dijelaskan, motivasi internal berarti motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Seperti keberhasilan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab serta pengembangan yang berkaitan dengan kesenangan untuk melakukan kegiatan itu sendiri.

Timbulnya motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan menentukan perilaku karyawan dalam memenuhi syarat penilaian tersebut. Setelah memikirkan dalam-dalam, perilakunya mungkin akan menjadi karyawan yang rajin dalam bekerja, tidak datang terlambat, tidak pernah absen, dan mematuhi peraturan, tetapi dalam kenyataan tidak semua karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai nilai yang memuaskan.

Menurut Supandi (2011:61), motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul manakala terdapat rangsangan dari luar individu. Sedangkan menurut Handoko (2001) teori motivasi eksternal meliputi kekuatan yang ada diluar diri individu seperti halnya faktor pengendalian oleh manajer juga meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji/upah, keadaan kerja, kebijaksanaan dan pekerjaan yang mengandung penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab.

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada didalam individu yang mempengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan olehmanajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikkan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan bijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Maqnajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika tidak dapat dicapai.

Selain motivasi internal dan eksternal, maka variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, hal ini sesuai dengan kajian teori yang dikemukakan oleh Prijodarminto dalam Melayu Hasibuan (2009:132), disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam kantor bersama SAMSAT Nganjuk itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara pegawai.

Kantor Bersama SAMSAT (Sistem Administrasi Satu Atap) Kabupaten Nganjuk merupakan salah satu dari wadah pelayanan publik yang dibentuk oleh pemerintah dibidang pendaftaran kendaraan bermotor berdasarkan Instruksi Bersama Menteri Pertahanan Keamanan, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Keuangan. Sistem administrasi manunggal di bawah satu atap (SAMSAT) merupakan salah satu sistem kerja secara terpadu antara Polri, Dinas pendapatan provinsi, dan PT. Jasa Raharja (Persero) dalam pelayanan yang menyangkut segala urusan

kendaraan bermotor termasuk surat-surat pelayanan yang menyangkut segala urusan kendaraan bermotor serta kelengkapan surat-surat para pemakai jalan raya. Kelengkapan kendaraan bermotor yang dilayani oleh Kantor SAMSAT meliputi Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) serta Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (TNKB) serta pajak kendaraan bermotor (PKB), termasuk juga Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDJKLLJ), dan dilaksanakan pada satu kantor yang dinamakan "Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk".

Dalam melaksanakan tugasnya untuk memberikan pelayanan jasa masyarakat Nganjuk, kegiatan instansi dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu para PNS 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. Kantor Bersama SAMSAT Nganjuk 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 08.00 am, dan diharapkan pegawai tidak menyepelekan absensi dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Apabila pegawai melanggar semua kebijaksanaan yang sudah ditetapkan pemerintah, maka akan ada konsekuensi yang diterima oleh pegawai yang melanggar.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bersama SAMSAT Kabupaten Nganjuk".**

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian dan analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi dengan angka. Teknik atau desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai kantor bersama SAMSAT Nganjuk, dengan jumlah keseluruhan Pegawai 55. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 pegawai.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial menggunakan uji t (pengujian signifikansi secara parsial) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh motivasi internal (X_1), motivasi eksternal (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara individual terhadap kinerja pegawai (Y).

Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel Hasil Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.580	1.045		.555	.581
Motivasi Internal	.424	.064	.462	6.627	.000
Motivasi Eksternal	.315	.110	.229	2.862	.006
Disiplin Kerja	.163	.042	.322	3.913	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

a. Pengujian hipotesis 1

H_0: β_1 = Motivasi internal secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_a : β_1 = Motivasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 4.13 diperoleh nilai signifikan variabel motivasi internal adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel motivasi internal< 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi internal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Pengujian hipotesis 2

H_0 : β_2 = Motivasi eksternal secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_a : β_2 = Motivasi Eksternal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 4.13 diperoleh nilai signifikan variabel motivasi eksternal adalah 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel motivasi eksternal< 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Pengujian hipotesis 3

H_0 : β_3 = Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_a : β_3 = Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 4.13 diperoleh nilai signifikan variabel disiplin kerja adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel disiplin kerja < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji Fyang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	919.569	3	306.523	330.980	.000[b]
	Residual	47.231	51	.926		
	Total	966.800	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Internal, Motivasi Eksternal

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 4.14 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel motivasi internal, eksternal, dan disiplin kerja< 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah motivasi internal, eksternal, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2011:97) "koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen". Nilai Koefisien Determinan yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Untuk mengetahui besar persentase variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas, maka dicari nilai *Adjusted* R^2.

Berikut hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel bebas, yaitu adalah motivasi internal, motivasi eksternal dan disiplin kerja.

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.975[a]	.951	.948

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Internal, Motivasi Eksternal
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.15 diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,948. dengan demikian menunjukkan bahwa adalah motivasi

internal, motivasi eksternal, dan disiplin kerjadapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 94,8% dan sisanya yaitu 5,2% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. **Pengaruh Motivasi Internal terhadap Kinerja Pegawai.**

   Motivasi Internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bersama SAMSAT kabupaten Nganjuk. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t, dimana nilai signifikan variabel motivasi internal adalah 0,000 < 0,05. Nilai tersebut lebih kecil dari α = 0.05, sehingga hipotesis H_a diterima.

   Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jasmani, dkk (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia yang menemukan bahwa motivasi Internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti motivasi internal dapat digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian.

2. **Pengaruh Motivasi Eksternalterhadap Kinerja Pegawai.**

   Dari hasil uji t didapat hasil secara parsial motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor bersama SAMSAT Kabupaten Nganjuk dengan nilai sig. sebesar 0,006. Nilai tersebut lebih kecil dari α = 0.05, sehingga hipotesis H_a diterima.

   Dari hasil rata-rata jawaban respondensebesar 4,01 pada variabel motivasi eksternal menunjukkan responden setuju bahwa pemberian upah/Gaji, kondisi kerja yang baik, dan supervisi yang baik memiliki peran terhadap kinerja pegawai di kantor bersama SAMSAT Kabupaten Nganjuk. Pegawai yang kurang baik dalam kinerjanya ada kalanya disebabkan oleh kurangnya motivasi eksternal dalam dirinya, sehingga pegawai akan cenderung kurang senang untuk melakukan pekerjaan yang dikerjakan. Dalam hal ini peran atasan sangat diperlukan, untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik, atasan harus memiliki hubungan interpersonal dengan pegawainya. Sehingga apabila terjadi masalah dalam pekerjaan maka atasan dapat memberi petunjuk ataupun bantuan yang bersifat langsung sekaligus memotivasi pegawainya.

3. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

   Dari hasil uji t didapat hasil secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bersama SAMSAT Kabupaten Nganjuk dengan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai

tersebut lebih kecil dari α = 0.05, sehingga hipotesis H_a diterima.

Dari hasil rata-rata jawaban responden sebesar 3,98pada variabel disiplin kerja menunjukkan responden setuju bahwa tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, anki hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan memiliki peran terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan berusaha untuk belakukan pekerjaan dengan baik dan berprestasi dalam pekerjaan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

4. Pengaruh Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 4.13, diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 0,948 yang berarti bahwa 94,8% keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan keputusan pembelian, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 5,2%.

KESIMPULAN

1. Motivasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai produk di kantor bersama SAMSAT Kabupaten Nganjuk.
2. Motivasi eksternal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai produk di kantor bersama SAMSAT Kabupaten Nganjuk.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai produk di kantor bersama SAMSAT Kabupaten Nganjuk.
4. Motivasi internal, Motivasi eksternal, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor bersama SAMSAT Kabupaten Nganjuk.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. (2012). Partial Least Squares : *Konsep, Teknik dan Aplikasi dengan* SMART PLS.2.0 M3, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., 2006, *Aplikasi AnalisisMultivariat dengan SPSS*,Badan Penerbit UniversitasDiponegoro, Semarang.

Flippo, Erwin B. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga

Stephen P. Robbins, 2005, Organizational Behavior, Eleventh Edition, Pearson Prentice Hall,USA

Handoko, T Hani. 2009. *Manajemen*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE

Sutrisno, Eddy. 2010. *ManajemenSumber Daya Manusia(MSDM)*. Kencana PrenadaMedia Group. Jakarta.

Mangkunegara, A. Prabu. (2005). Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung.

Hasibuan, H. Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta: Bumi Aksara.

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Dalam Sugiyono, dan Hair. 1998(Ed.), *Sumber data Edisi 4*. Jakarta : Salemba Empat.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta

Sutrisno, Edy., 2009, *ManajemenSumber Daya Manusi*a, EdisiPertama, CetakanPertama,Penerbit Kencana, Jakarta.

Sugiyono, 2010, *Metode PenelitianBisnis*, Penerbit Alfabeta,Bandung.

Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Mediakom.

Triyana. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan danPelatihan, Komunikasi dan Motivasi terhadapKinerja Karyawan.*

Bahrul Ulum. 2015. *Kualitas Pelayanan Electronic Samsat pada Kantor Sistem Manunggal Satu Atap (Samsat) Manyar Kertoarjo Surabaya Timur*. UNESA.

Jasmani, Christanto Syam, Martono. 2014. *Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia*.

Online Sources:

Anonim. http://www.esamsat.jatimprov.go.id/ (Diakses pada 4 Juni 2016)

http://fungsiumum.blogspot.co.id/2013/10/mekanisme-pelayanan-kantor-bersama.html (diakses pada 4 juni 2016)

Viklund, Andreas. 2009. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam Nitisemito. 1992(Ed.), manajemen. Jurnal diterbitkan. (http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html, diakses 20 mei 2016).

http://skripsi-manajemen.blogspot.co.id/2011/02/teori-motivasi-maslow-mcclelland.html diakses 22 mei 2016