

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : AHMAD FAUZAN NASUTION
NPM : 1305160050
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan Syukur ke khadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia- Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan, dimana Skiripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya dan disusun dengan sebaik mungkin oleh penulis. Penulis sadar bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan- kekurangan. kekurangan tersebut tentunya dapat dijadikan peluang untuk meningkatkan penelitian selanjutnya. Akhirnya penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Dalam mempersiapkan Skiripsi ini, penulis tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik dorongan, semangat, maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Untuk itu pada kesempatan ini ingin mengucapkan termakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini:

- 1 Kedua orang tua saya, Ayahanda Husin Nasution dan Ibunda Hj. Asiyah Lubis beserta Kakak dan Abang berkat Do'a dan dukungannya yang tiada henti ditunjukkan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, Terima Kasih Ayah, ibu semoga panjang umur dan sehat selalu, Amin.
- 2 Bapak Dr. Agusani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

- 3 Bapak Januri SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
- 4 Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Terima Kasih atas Bimbingan dan Bantuannya, jasanya tidak akan pernah saya lupakan selamanya.
- 5 Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
- 6 Ibu Susi Handayani SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dengan penuh keikhlasan kepada penulis.
- 7 Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) yang telah banyak berjasa memberikan Ilmu dan mendidik penulis selama perkuliahan.
- 8 Bapak Camat Medan Barat Rudi Faizal Lubis, AP, M.Si yang telah memberikan izin kepada penulis agar bisa Riset dikantor Camat Medan Barat.
- 9 Kepada Seluruh Pegawai dan Honorer Kantor Camat Medan Barat yang telah memberikan kepada penulis Motivasi.
- 10 Kepada Abang saya Rudi Faizal Lubis AP, M.Si yang telah memberikan Motivasi dan Membantu penulis selama ini.

Akhirnya penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi ki semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Oktober 2018

Penulis

AHMAD FAUZAN NASUTION
1305160050

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Arti Penting Kinerja Karyawan	9
c. Indikator Kinerja.....	10
d. Faktor- Faktor Kinerja.....	11
2. Disiplin.....	12

a. Pengertian Disiplin	12
b. Arti Penting Disiplin.....	13
c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Disiplin	14
d. Indikator Disiplin.....	16
3. Lingkungan Kerja.....	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja	17
b. Jenis- Jenis Lingkungan Kerja.....	19
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja....	20
d. Indikator Lingkungan Kerja	21
B. Kerangka Konseptual	23
C. Hipotesis penelitian	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian	27
B. Defenisi operasional penelitian	27
C. Tempat dan waktu penelitian	29
D. Populasi dan sampel	30
E. Teknik pengumpulan data	32
F. Teknik Analisis Data	35

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

AHMAD FAUZAN NASUTION, 1305160050 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Barat. Skripsi. 2019.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai dan mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Barat.

Populasi pada penelitian ini pegawai yang bekerja Kantor Camat Medan Barat, dengan sampel sebanyak 36 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan angket (questioner). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Barat, disiplin berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Barat, Secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Barat yang dapat dikategorikan kuat

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi pemerintahan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang di pilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan Kepada orang banyak. Tujuan Instansi pemerintahan dapat dicapai apabila mampu mengolah menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien, Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja

kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintahan harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi pemerintahan, yaitu mengenai kinerja pegawai.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil adalah laporan hasil kinerja pegawai selama satu tahun yang di dalamnya terdapat unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan seorang PNS seperti Kehadiran, Tanggung Jawab Kerja, Pelayanan Kepada Masyarakat. Maka dari itu Pegawai harus meningkatkan tanggung jawab kerja jika tidak ingin mendapatkan teguran atau sanksi dari pimpinan instansi pemerintah.

Kecamatan Medan B: 1 adalah Badan pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik yang meliputi kegiatan Pengawasan, Pengendalian dan Penertiban terhadap segala sesuatu mengenai pelayanan publik dilingkungan Kecamatan Medan Barat. Pegawai Kecamatan Medan Barat instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada publik secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kedudukan dan perannya yang penting menyebabkan pegawai-pegawainya senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu pada diri masing-masing pegawai harus ditanamkan rasa akuntabel dalam mengemban tupoksi yang diberikan.

Masalah yang dihadapi pada Kantor Camat Medan Barat masih adanya pegawai yang sering terlambat dan kurang tunduk pada peraturan yang sudah diberlakukan oleh instansi pemerintah, serta masih rendahnya rasa tanggung jawab atas amanah yang telah diberikan kepada seorang pegawai negeri sipil.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintahan yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusia lah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintahan.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia nya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya- upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Adapun faktor-faktor menurut Mangkunegara 2013, hal. 67 menyatakan ada beberapa faktor dalam penilaian kinerja efektif, yaitu: “Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi”

Berikut penjelasan:

- 1) Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tercapai dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menggapai situasi kerja motivasi kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan faktor diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karena faktor tersebut merupakan faktor pendukung tercapainya kinerja.

Motivasi merupakan suatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Dalam pernyataannya dilapangan, Pegawai-Pegawai yang dikatakan mempunyai motivasi yang baik adalah mereka yang memiliki semangat dan keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, mempunyai kehendak untuk berhasil dalam tugas yang berdasarkan pada keinginan untuk maju dan berkembang. Sebaliknya, Pegawai yang termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan, menyelesaikan pekerjaan sekehendak hatinya, tidak mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang serta selalu menyalahkan kondisi dan lingkungan tempat kerja dimana mereka bekerja, rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan (Edy Sutrisno 2009, hal 110).

Selain itu maka motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual Pegawai. Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh Instansi Pemerintahan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan Pegawai sehingga Pegawai mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan yang tengah direncanakan dan pada akhirnya memiliki Pegawai yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Dalam bekerja, disiplin adalah sebuah keharusan. Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karena dengan disiplin maka seseorang pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Malayu S.P. Hasibuan (2013, hal.193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Instansi Pemerintahan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pegawai Kantor Camat Medan Barat masih belum mematuhi peraturan-peraturan Instansi Pemerintahan hal ini dapat dilihat dari Kehadiran pegawai yang masih banyak melanggar peraturan-peraturan yang berlaku dan kurangnya rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang dibebankan pada mereka. Masih ada karyawan yang melanggar peraturan, seperti Pegawai yang masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pelanggaran peraturan tersebut sangat mempengaruhi kinerja karena jam kerja Pegawai menjadi berkurang. Marihot Hariandja (2006, hal. 125) menyatakan “peningkatan disiplin menjadi bagian

penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktifitas.”

Disiplin merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena semakin tinggi disiplin pegawai semakin tinggi prestasi diraihinya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin pegawai lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan di Kantor Camat Medan Barat, ditemukan adanya masalah pegawai yang tidak Displin terhadap peraturan yang sudah ditetapkan seperti kehadiran,tanggung jawab atas pekerjaan.peraturan yang sudah ditetapkan pimpinan isntansi bagi pegawai yang sering terlambat dan jarang masuk adalah memberikan sangsi kepada pegawai seperti pemotongan uang makan tiap bulan dan sangsi yang berat adalah mutasi tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini dibuat untuk meneliti hal tersebut, yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Barat”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian pendahuluan seperti uraian dalam latar belakang masalah, bahwa kinerja Pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor motivasi dan disiplin ternyata di Kantor Camat Medan Barat terlihat masalah yang timbul didalamnya yaitu :

1. Adanya pegawai yang kurang disiplin terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.
2. Masih adanya pegawai yang kurang disiplin, seperti adanya beberapa Pegawai yang terlambat hadir.

3. Masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap tanggung jawabnya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada Pegawai tetap di Kantor Camat Medan Barat.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Barat.
- b. Apakah ada pengaruh Disiplin terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Barat.
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Barat.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah.

Tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Barat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Barat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Barat.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat teoritis,

Sebagai jenjang untuk menyusun skripsi dan untuk menambah wawasan tentang masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya motivasi, disiplin, dan kinerja Pegawai.

b. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai Visi dan Misi Instansi Pemerintahan.

c. Manfaat untuk penelitian yang akan datang

Sebagai bahan perbandingan dan dapat memberi masukan dalam rangka mengkaji masalah yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja mencerminkan keberhasilan organisasi, hal ini dikarenakan kinerja merupakan hasil yang diinginkan dan perilaku individu/Pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memperjelas pengertian kinerja penulis mengutip pendapat para ahli, yaitu:

Menurut Rivai (2013, hal. 551) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesesuaian dan tingkat kemampuan tertentu.

Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dermawan Wibisono (2011, hal. 6) menyatakan “kinerja adalah hasil dari prestasi Pegawai yang telah dicapai seorang Pegawai sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja Pegawai atau tugas yang dibebankan kepadanya dengan rasa tanggung jawab dan dalam periode tertentu. Kinerja sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil kerja yang dimaksud adalah jasa yang diberikan Pegawai pada suatu Kantor i Pemerintahan, untuk itu diperlukan penilaian kinerja.

9

b. Penilaian Kinerja

Kinerja sangat berperan penting bagi Kantor/Instansi Pemerintahan, karena kinerja merupakan faktor yang berhubungan dengan keberhasilan Kantor/Instansi Pemerintahan untuk itu perlu melakukan penilaian kinerja guna untuk mengevaluasi kerja para Pegawainya.

Mangkunegara (2013, hal. 69) menyatakan “penilaian kinerja Pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja Pegawai yang dilakukan pemimpin Kantor/Instansi Pemerintahan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Penilaian kinerja yang sangat mempengaruhi kinerja yang diberikan Pegawai pada Kantor/Instansi Pemerintahan. Karena dengan adanya penilaian kinerja dapat memberikan motivasi dan memberikan semangat kepada Pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya Visi dan Misi.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007, hal. 50) menyatakan “suatu tujuan kinerja yang dapat dikatakan baik menunjukkan sifat-sifat sebagai berikut:

- 1) **Konsisten (*Consistance*)**

Terdapat konsisten antara nilai-nilai organisasi dengan tujuan yang departemen lainnya.
- 2) **Tepat (*Precise*)**

Dinyatakan dengan jelas, dirumuskan dengan baik, dan menggunakan kata positif sehingga tidak menimbulkan interpretasi.
- 3) **Menantang (*Challenging*)**

Penentuan tujuan cukup memberikan tantangan sehingga bersifat merangsang standar kinerja tinggi dan mendorong kemajuan.
- 4) **Dapat diukur (*Measurable*)**

Tujuan dapat dihubungkan dengan ukuran kinerja secara kuantitatif dan kualitatif.
- 5) **Dapat dicapai (*Achievable*)**

Terjangkau dalam kapabilitas individual dengan memperhitungkan hambatan yang mempengaruhi kapasitas individu dalam mencapai tujuan, termasuk training.
- 6) **Disetujui (*Agreed*)**

Disetujui oleh bersama pimpinan dan bawahan, meskipun bawahan harus dibujuk untuk menerima standar lebih tinggi dari pada keyakinan atas kemampuan mereka.
- 7) **Dihubungkan dengan waktu (*Time-related*)**

Tujuan yang ditentukan dapat tercapai dalam waktu yang ditentukan.

8) Berorientasi pada kerja sama Tim (*Teamwork-Oriented*)

Tujuan menitik beratkan pada prestasi yang diperoleh melalui kerja sama tim maupun prestasi individu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja sangat penting, karena dengan adanya penilaian maka Pegawai akan bekerja secara efektif dan termotivasi untuk mencapai Visi dan Misi Kantor/Instansi Pemerintahan.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang efektif menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan Kantor/Instansi pemerintahan. Indikator kinerja merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap Pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2011, hal. 75) menyatakan terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Dari definisi indikator di atas dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut adalah suatu ciri-ciri yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

d. Faktor-Faktor Kinerja

Pegawai harus bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya Visi dan Misi Kantor/Instansi pemerintahan. Keberhasilan Kantor/Instansi Pemerintahan bergantung pada kinerja Pegawai.

Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan ada beberapa faktor dalam penilaian kinerja efektif, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) Pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tercapai dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang Pegawai dalam menggapai situasi kerja motivasi kondisi yang menggerakkan diri Pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan Visi dan Misi Kantor/Instansi Pemerintahan.

3) Faktor Disiplin

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan Kantor/Instansi, yang ada dalam diri Pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan Kantor/Instansi pemerintahan (Sutrisno,2012:87). Disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, jika seseorang memiliki disiplin dalam dirinya, maka mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan faktor diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karena faktor tersebut merupakan faktor pendukung tercapainya tujuan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Melayu S.P. Hasibuan (2005, hal. 92) motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak” dalam pemberian motivasi mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antar lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja Pegawai, meningkatkan prestasi kerja Pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi meningkatkan kesejahteraan Pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugas.

Edy Sutrisno (2009, hal. 110) menyatakan “Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan”.

Edy Sutrisno (2009, hal. 122) mengemukakan pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan pokok. Karena menyangkut kebutuhan manusia maka teori ini digunakan untuk menunjukkan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada pada kondisi mengejar kebutuhannya secara terus menerus, jika satu kebutuhan terpenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain.

1) Kebutuhan fisiologikal

Kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan, misalnya kebutuhan untuk makanan, minuman, istirahat, dan kebutuhan inilah yang

merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama setiap individu. Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka individu terhenti eksistensinya.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik. Dalam pekerjaan, kita jumpai kebutuhan ini dalam bentuk perasaan aneh sewaktu menjadi tenaga kerja baru atau pindah sewaktu kota baru.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki. Setiap orang ingin menjadi kelompok sosial ingin mempunyai teman. Dalam pekerjaan adanya kelompok informal yang merupakan keinginan untuk memenuhi kebutuhan sosial seorang tenaga kerja.

4) Kebutuhan Harga diri

Kebutuhan harga diri meliputi dua jenis:

- a) Faktor-faktor internal seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi.
- b) Faktor-faktor eksternal seperti mencakup kebutuhan untuk dikenali, diakui dan status.

5) Kebutuhan Aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimiliki, kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat meralisasikan potensinya secara penuh. Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Motivasi berpengaruh terhadap tingkat perpindahan karyawan, dari karyawan baru atau pemula menjadi karyawan terampil dan berpengalaman. Karyawan yang menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik pada umumnya tidak terlaksanaanya tugas atau pekerjaan yang dibebankan tentu ada sebab-sebabnya mungkin karen karyawan yang bersangkutan tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, akan tetapi mungkin juga oleh karena karyawan tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal.116) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan yang dapat memiliki benda dapat mendorong seorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

d) Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

e) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

f) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan meras ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja.

c. Indikator Motivasi

Mangkunegara (2013, hal. 111) menyatakan bahwa motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas/sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal berupa, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya. Motivasi dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. pegawai dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, ia merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan, dan kebahagiaan pada dirinya. Seorang pegawai yang memiliki semangat dan kegairahan dalam bekerja relatif sudah tertarik pada pekerjaannya, karena kerja keras memberikan kepuasan kerja pada dirinya. Faktor-faktor yang di lingkungan pegawai seperti, aturan kebijakan, corak hubungan dengan atasan, rekan dan bawahan dapat mempengaruhi motivasi pegawai, ini berarti bahwa faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian jika memang memberikan pengaruh negatif terhadap motivasi, termasuk juga penggajian dan insentifnya.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena semakin tinggi disiplin pegawai semakin tinggi prestasi diraihinya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Edy Sutrisno (2009, hal.87) menyatakan “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa “disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku”. Peraturan sangat berlaku untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di kantor/instansi pemerintahan dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efesiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya Visi dan Misi instansi pemerintahan.

b. Arti Penting Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan Visi dan Misi.

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009, hal. 90) menyatakan “ Disiplin adalah sikap dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan Visi dan Misi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan. Sedangkan Edy

Sutrisno (2009, hal. 86) menyatakan disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan arahan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik didalam kantor. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa adanya disiplin pegawai yang baik maka dapat menghambat tujuan Visi dan Misi. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu kantor/instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Dengan tanggung jawab maka kinerja yang akan dihasilkan akan dicapai.

Edy Sutrisno (2009, hal. 89) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam kantor/instansi pemerintahan. Keteladanan dari seorang pemimpin sangat penting, karena pimpinan menjadi pusat para bawahannya dan bawahan selalu melihat aktivitas pimpinannya. Serta memperhatikan bagaimana pimpinan menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku didalam kantor.
- 2) Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pelaksanaan disiplin tidak akan terlaksanakan dalam perusahaan apabila aturan tersebut harus ditulis dan disahkan oleh pimpinan sehingga dapat dijadikan pedoman.
- 3) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan. Pimpinan dalam suatu kantor memiliki peran penting, pimpinan harus mengambil suatu tindakan atau

keputusan apabila ada pegawai yang melanggar peraturan-peraturan kantor maka pimpinan harus mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

- 4) Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para bawahan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan kontribusinya untuk perusahaan.
- 5) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.
- 6) Para pegawai tidak hanya merasa puas dengan upah yang diterimanya, akan tetapi para pegawai juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya. Sehingga mereka bekerja dan mentaati peraturan dengan baik dan efisien.
- 7) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu komunikasi yang baik antara pegawai dengan pimpinan, kerja sama yang baik, saling menghormati.
- 8) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan agar kegiatan tersebut sesuai dengan yang diharapkan, Begitu juga dengan disiplin, agar tidak terjadi pelanggaran peraturan perlu adanya pengawasan dari pimpinan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi yang baik harus dapat menciptakan peraturan dan tata tertib yang menjadi aturan-aturan yang wajib untuk dipatuhi oleh pegawai di dalam kantor dengan demikian secara umum dapat dikatakan tinggi rendahnya disiplin pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepemimpinan, sifat individu masing-masing dan peraturan yang berlaku dalam kantor.

d. Indikator-Indikator Disiplin

Agar suatu sistem disiplin dapat tercapai maka suatu pegawai harus mengikuti peraturan-peraturan kantor yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin.

Adapun indikator disiplin menurut (Fauzia agustini 2011, hal. 73)

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan
- 4) Kesadaran

5) Tanggung jawab

Berikut penjelasannya:

- 1) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan

- 2) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

- 3) Ketaatan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik

- 4) Kesadaran

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan dengan baik bukan atas paksaan

- 5) Tangung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Bedasarkan indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin sangatlah mempengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Kerangka Konseptual

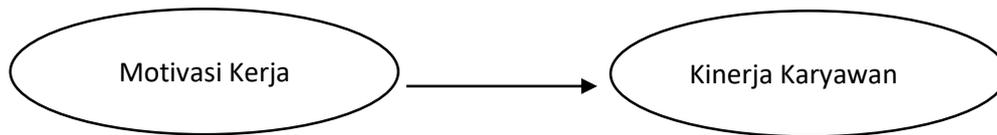
Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karena pada hakekatnya pegawai tidak cukup diarahkan saja, namun harus diawasi agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Motivasi dan disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik baik pula, motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Sementara disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Motivasi yang bagus dan disiplin yang baik akan menciptakan kinerja pegawai bagi para pekerja.

1. Hubungan antara motivasi terhadap kinerja Pegawai

Motivasi menurut Hasibuan (2008:219) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahankerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerjaefektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untukmencapai kepuasan. Ernest J. Mc Cormick dalam Mangkunegara (2009: 94) mengemukakan bahwa “*workmotivation is defined as conditions which influence the arousal, direction andmaintenance of behavioursrelevant in work setting*”. (motivasi kerjadidefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan,mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja). StanfordinMangkunegara

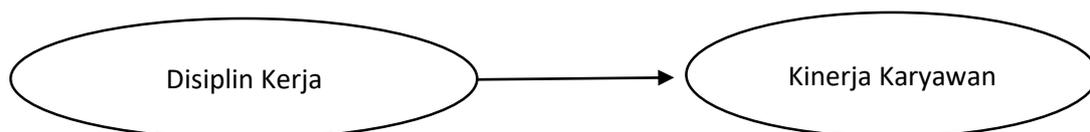
(2009:93) mendefinisikan “*motivation is an energizing condition of the organism that serves to direct that the organism toward the goal of a certain class*”. (motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu, motivasi dapat diartikan sebagai hal mendorong untuk bertindak dengan cara tertentu).



Gambar II.1. Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

2. Hubungan antara disiplin terhadap kinerja pegawai

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008) menyatakan bahwa: Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Shafri (2007) mengemukakan bahwa: Kedisiplinan karyawan adalah sifat seseorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktifitas kerja karyawan dan kinerja karyawan.

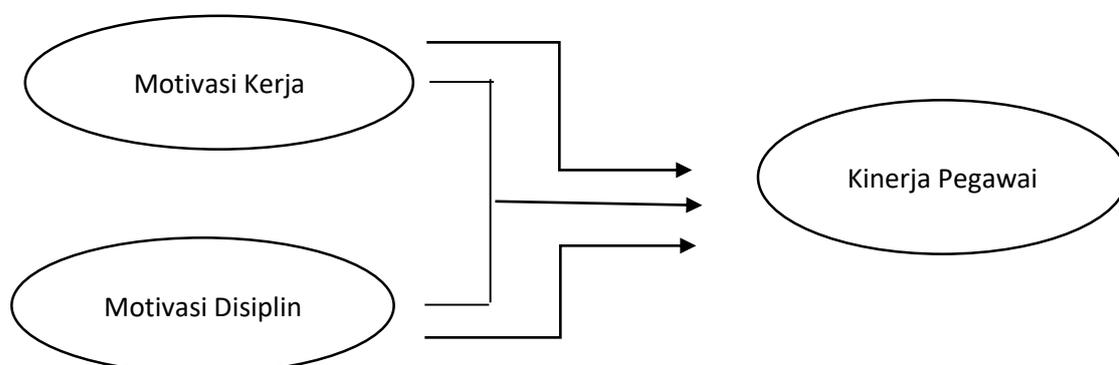


Gambar II.2. Hubungan antara Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

3. Hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja Pegawai

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Maka keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari beberapa teori dan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja serta dengan adanya sifat disiplin kerja maka pegawai akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar suatu peraturan akan mendapat sanksi, oleh karena itu kedua variabel tersebut memiliki dampak yang akan terciptanya kinerja yang baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan berjudul pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Barat, menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, serta motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai, adanya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari disiplin dan motivasi terhadap variabel yang tidak bebas yaitu kinerja pegawai. Berikut ini akan dikemukakan kerangka konseptual dalam penelitian yang akan dilakukan:



Gambar II.3. Paradigma Penelitian Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Barat
2. Displin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Barat
3. Ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Barat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Mangkunegara (2014, hal. 9) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Indikator kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Kehandalan
4	Sikap

Mangkunegara (2011:75)

2. Motivasi Kerja (X₁)

Malayu S.P Hasibuan (2006, hal. 31) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Dengan adanya motivasi pegawai akan melaksanakan tugas yang dibebankan.

Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator motivasi

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkatkan cita-cita tinggi
4	Orientasi tugas atau sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja

		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Permohonan Riset	■	■																				
2	Pengumpulan Data	■	■																				
3	Pengajuan Judul	■	■																				
4	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■														
5	Seminar Proposal								■	■													
6	Pengolahan Data												■	■	■								
7	Penyusunan Skripsi																■	■					
8	SidangMeja Hijau																					■	

D. Populasi Dan Sample

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010, hal. 215) menyatakan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai tetap Kantor Camat Medan Barat sebanyak 26 pegawai tetap.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari sebagian data yang dianggap telah dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2013 hal. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2001:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Sampel dari penelitian ini yaitu pegawai Kantor Camat Medan pegawai tetap sebanyak 26 pegawai tetap.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013 hal. 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Tabel III.5 Skala Likert's

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta

menelaah literature-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan secara lisan kepada pegawai tetap Kantor Camat Medan Barat guna mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian.

Selain itu dilakukan pengujian validitas dan reabilitas, dimana:

a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\left\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\right\} \left\{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\right\}}}$$

(Sugiono,2012,hal:248)

Keterangan:

N	=	banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	=	jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	=	pengamatan jumlah variabel y
$(\sum x_i y_i)$	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

Dalam rumus korelasi *Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

- 1) Jika r hitung > r table dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

- 2) Jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Berikut tabel hasil skor jawaban responden dari angke penulis sebaran yaitu:

Tabel III.5
Hasil Uji Motivasi Kerja (X₁)

Item	r hitung	Probabilitas	Keterangan
1	0,451	0,006<0,05	Valid
2	0,511	0,001<0,05	Valid
3	0,456	0,005<0,05	Valid
4	0,363	0,030<0,05	Valid
5	0,712	0,000<0,05	Valid
6	0,413	0,012<0,05	Valid
7	0,634	0,000<0,05	Valid
8	0,482	0,003<0,05	Valid
9	0,747	0,000<0,05	Valid
10	0,385	0,020<0,05	Valid
11	0,440	0,007<0,05	Valid
12	0,556	0,000<0,05	Valid
13	0,361	0,031<0,05	Valid
14	0,473	0,004<0,05	Valid
15	0,503	0,002<0,05	Valid
16	0,592	0,000<0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 16 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel motivasi kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel III.6
Hasil Uji Disiplin Kerja (X₂)

Item	r hitung	Probabilitas	Keterangan
1	0,447	0,006<0,05	Valid
2	0,376	0,024<0,05	Valid
3	0,618	0,000<0,05	Valid
4	0,457	0,005<0,05	Valid
5	0,523	0,001<0,05	Valid
6	0,569	0,000<0,05	Valid
7	0,416	0,012<0,05	Valid
8	0,497	0,002<0,05	Valid
9	0,690	0,000<0,05	Valid
10	0,687	0,000<0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel motivasi dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel III.7
Hasil Uji Kinerja (Y)

Item	r hitung	Probabilitas	Keterangan
1	0,533	0,001<0,05	Valid
2	0,603	0,000<0,05	Valid
3	0,563	0,000<0,05	Valid
4	0,430	0,009<0,05	Valid
5	0,412	0,012<0,05	Valid
6	0,786	0,000<0,05	Valid
7	0,480	0,003<0,05	Valid
8	0,479	0,003<0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistic *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2009).

Tabel III.8
Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Motivasi Kerja (X_1)	0,800 > 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,712 > 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,649 > 0,60	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas motivasi kerja sebesar 0,800 (reliabel), disiplin sebesar 0,712 (reliabel), kinerja pegawai sebesar 0,649 (reliabel)

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013 hal. 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistic. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghizali hal. 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Waston* (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$).
- 2) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik

mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

B₁, b₂ = Koefisien regresi

E = Variabel pengganggu

3. Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistic t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009 hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandingkan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Pengujian

$H_0=0$, artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

a) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " F_{hitung} " dan membandingkan dengan " F_{tabel} ", apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan kinerja karyawan. Adapun pengujiannya sebagai berikut:

1) Pengujian

$H_0: r_{X_1X_2y} = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a: r_{X_1X_2y} \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a) Jika $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu motivasi kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2) dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Koefisien Determinan.

$$R^2 = \text{Korelasi} \sqrt{X_1 X_2 Y}$$

Sumber: Ghozali (2009 hal. 112)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 16 butir pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), 10 butir pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2), dan 8 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Yang disebarakan ini diberikan kepada 36 pegawai Kantor Camat Medan Barat sebagai sabagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel IV.1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
------------	-------

Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian *skala likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

2. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang terdapat pada pegawai Kantor Camat Medan Barat maka dapat di karakteristik responden sebagai berikut

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 36 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.2
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	23 orang	63,9%
2	Perempuan	13 orang	36,1%
	Jumlah	36 orang	100%

Sumber : data kuesioner (diolah) 2018

Berdasarkan data tabel respoden, jenis kelamin menunjukkan dari 36 sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin pria yaitu sebanyak 23 orang atau 63,9%, sedangkan yang terkecil adalah responden perempuan yaitu sebanyak 13 orang atau 36,1%. Hal ini disebabkan karena jumlah pegawai di Kantor Camat Medan Barat lebih dominan oleh pria ketimbang dengan perempuan.

b. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 38 Karyawan, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 - 25 tahun	27 orang	75 %
2.	25 – 35 tahun	6 orang	16,7 %
4.	35 - 40 tahun	3 orang	8,3 %
Jumlah		36 orang	100 %

Sumber : data kuesioner (diolah) 2018

Dari tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas untuk usia responden dalam penelitian yang dilakukan ini berusia berada diantara 20 tahun sampai 25 tahun yaitu sebanyak 27 orang (75%), usia antara 25 tahun sampai 35 tahun yaitu sebanyak 6 orang (16,7%), sedangkan yang paling sedikit adalah usia lebih dari 35 tahun sampai 40 tahun orang adalah sebanyak 3 orang (8,3%).

c. Jenjang Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentasi yang berdasarkan dengan jenjang pendidikan dari 36 responden yang dilakukan, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.4
Berdasarkan Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	6 orang	16,7 %
2.	D-III	8 orang	22,2 %
3.	S-1	18 orang	50 %
4.	S-2	4 orang	11,1%
Jumlah		38 orang	100%

Sumber : data kuesioner (diolah) 2017

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Kantor Camat Medan Barat berpendidikan S-1 yaitu sebanyak 18 orang atau 50%, dan yang paling sedikit adalah yang berpendidikan S-2 yaitu sebanyak 4 orang atau 11,1%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang disebarkan untuk variabel motivasi kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Variabel Motivasi

Tabel IV.5
Hasil Angket dari Motivasi (X₁)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	58,3	12	33,3	3	8,3	-	-	-	-	36	100
2	21	58,3	12	33,3	3	8,3	-	-	-	-	36	100
3	22	61,1	13	36,1	1	2,8	-	-	-	-	36	100
4	22	61,1	14	38,9	-	-	-	-	-	-	36	100
5	20	55,6	16	44,4	-	-	-	-	-	-	36	100
6	19	52,7	17	47,2	-	-	-	-	-	-	36	100
7	20	55,6	16	44,4	-	-	-	-	-	-	36	100
8	14	38,9	20	55,6	2	5,6	-	-	-	-	36	100
9	16	44,4	20	55,6	-	-	-	-	-	-	36	100
10	20	55,6	15	41,7	1	2,8	-	-	-	-	36	100
11	18	50	18	50	-	-	-	-	-	-	36	100
12	20	55,6	16	44,4	-	-	-	-	-	-	36	100
13	21	58,3	14	38,9	1	2,8	-	-	-	-	36	100
14	16	44,4	20	55,6	-	-	-	-	-	-	36	100
15	19	52,7	17	47,2	-	-	-	-	-	-	36	100
16	17	47,2	18	50	1	2,8	-	-	-	-	36	100

- 1) Jawaban responden tentang kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sebagian besar karyawan Garuda Plaza Hotel menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 58,3%.
- 2) Jawaban responden tentang bekerja keras agar mendapat penghargaan dari atasan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 58,3%.
- 3) Jawaban responden tentang kesuksesan dalam bekerja menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 61,1%.
- 4) Jawaban responden tentang tunjangan dapat memotivasi menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 61,1%.

- 5) Jawaban responden tentang tanggung jawab yang diberikan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 55,6%.
- 6) Jawaban responden tentang bekerja keras agar mendapat penghargaan dari atasan menjawab sangat setuju dan setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 52,7%.
- 7) Jawaban responden tentang prestasi mempengaruhi motivasi menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 55,6%.
- 8) Jawaban responden tentang gaji dapat memberikan dorongan menjawab setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 55,6%.
- 9) Jawaban responden tentang kemajuan dari instansi memberikan semangat menjawab setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 55,6%.
- 10) Jawaban responden tentang pengakuan dari instansi menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 55,6%.
- 11) Jawaban responden tentang berusaha mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik, dari pada yang dilakukan oleh rekan kerja menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 50%.
- 12) Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 55,6%.
- 13) Jawaban responden tentang hasil kerja yang dicapai menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 58,3%.
- 14) Jawaban responden tentang melakukan dengan penuh tanggung jawab menjawab setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 55,6%.
- 15) Jawaban responden tentang tugas sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh atasan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 52,7%.
- 16) Jawaban responden tentang menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diinginkan dan dengan tepat waktu menjawab setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 50%.

Berdasarkan hasil penelitian variabel Motivasi menunjukkan responden lebih banyak memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel Kinerja Pegawai.

b. Variabel Disiplin Kerja

Tabel IV.6
Hasil Angket dari Disiplin Kerja (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	61,1	14	38,9	-	-	-	-	-	-	36	100
2	20	55,6	15	41,7	1	2,8	-	-	-	-	36	100
3	21	58,3	15	41,7	-	-	-	-	-	-	36	100
4	20	55,6	14	38,9	2	5,6	-	-	-	-	36	100
5	18	50	16	44,4	2	5,6	-	-	-	-	36	100
6	17	47,2	18	50	1	2,8	-	-	-	-	36	100
7	16	44,4	20	55,6	-	-	-	-	-	-	36	100
8	18	50	17	47,2	1	2,8	-	-	-	-	36	100
9	14	38,9	20	55,6	2	5,6	-	-	-	-	36	100
10	23	63,9	12	33,3	1	2,8	-	-	-	-	36	100

- 1) Jawaban responden tentang datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai menjawab sangat setuju setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 61,1%.
- 2) Jawaban responden tentang absensi kehadiran menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 55,6%.
- 3) Jawaban responden tentang bekerja selalu melakukan pemeriksaan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 58,3%.
- 4) Jawaban responden tentang koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 55,6%.
- 5) Jawaban responden tentang bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 50%.
- 6) Jawaban responden tentang menaati aturan yang ada dalam kantor menjawab setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 50%.

- 7) Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan menjawab setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 55,6%.
- 8) Jawaban responden tentang siap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 50%.
- 9) Jawaban responden tentang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan menjawab setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 55,6%.
- 10) Jawaban responden tentang harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 63,9%.

Berdasarkan hasil penelitian variabel Disiplin kerja menunjukkan responden lebih banyak memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel Kinerja Pegawai.

c. Variabel Kinerja Pegawai.

Tabel IV.7
Hasil Angket dari Kinerja Pegawai (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	47,2	19	52,7	-	-	-	-	-	-	36	100
2	18	50	16	44,4	2	5,6	-	-	-	-	36	100
3	24	66,7	12	33,3	-	-	-	-	-	-	36	100
4	22	61,1	14	38,9	-	-	-	-	-	-	36	100
5	16	44,4	18	50	2	5,6	-	-	-	-	36	100
6	16	44,4	18	50	2	5,6	-	-	-	-	36	100
7	11	30,6	25	69,4	-	-	-	-	-	-	36	100
8	16	44,4	20	55,6	2	5,6	-	-	-	-	36	100

- 1) Jawaban responden tentang jarang melakukan kesalahan dalam bekerja menjawab setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 52,7%.
- 2) Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 50%.

- 3) Jawaban responden tentang kuantitas kerja menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 66,7%.
- 4) Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang atau 61,1%.
- 5) Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab menjawab setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 50%.
- 6) Jawaban responden tentang lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan menjawab setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 50%.
- 7) Jawaban responden tentang pekerjaan dengan efektif dan efisien menjawab setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 69,4%.
- 8) Jawaban responden tentang kreativitas yang tinggi menjawab setuju yaitu sebanyak 20 orang atau 55,6%.

Berdasarkan hasil penelitian variabel Kinerja Pegawai menunjukkan responden lebih banyak memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel Kinerja pegawai .

4. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

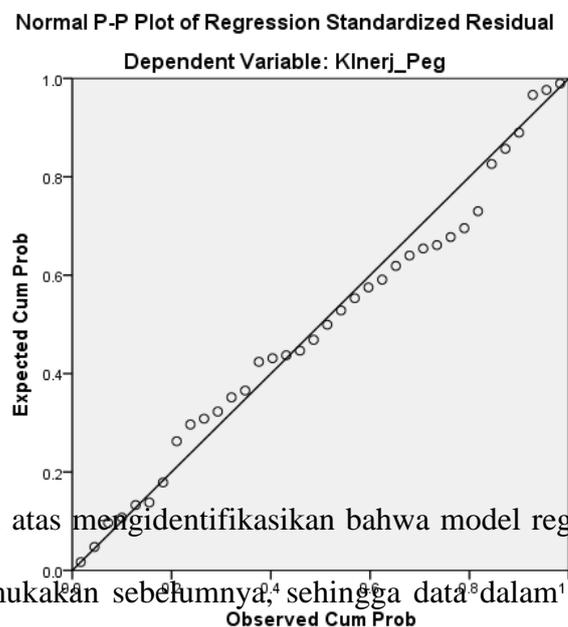
Dengan regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal / tidak.. Uji normalitas yang

dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normal p-p plot of regression standartized residual.

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar di atas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya,⁴ sehingga data⁸ dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW).

Tabel IV.8
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.851 ^a	.724	.707	1.24548	1.622
---	-------------------	------	------	---------	-------

a. Predictors: (Constant), Disipl_, Motiv_

b. Dependent Variable: KInerj_Peg

Pada Tabel IV.8 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1,622. Nilai dl dan du yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 38. Jadi nilai dl sebesar 1,153 dan du sebesar 1,376. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari nilai $(4-du = 4-1,376 = 2,624)$ yaitu $1,376 < 1,622 < 2,624$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model tabel regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*). Hasil analisis Uji Multikolinieritas dapat ditemukan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.9
Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.528	3.597		.703	.487		
	Motiv_	.237	.077	.449	3.100	.004	.399	2.507
	Disipl_	.357	.114	.454	3.132	.004	.399	2.507

Pada Tabel IV.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,399 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,507 lebih kecil dari 10.

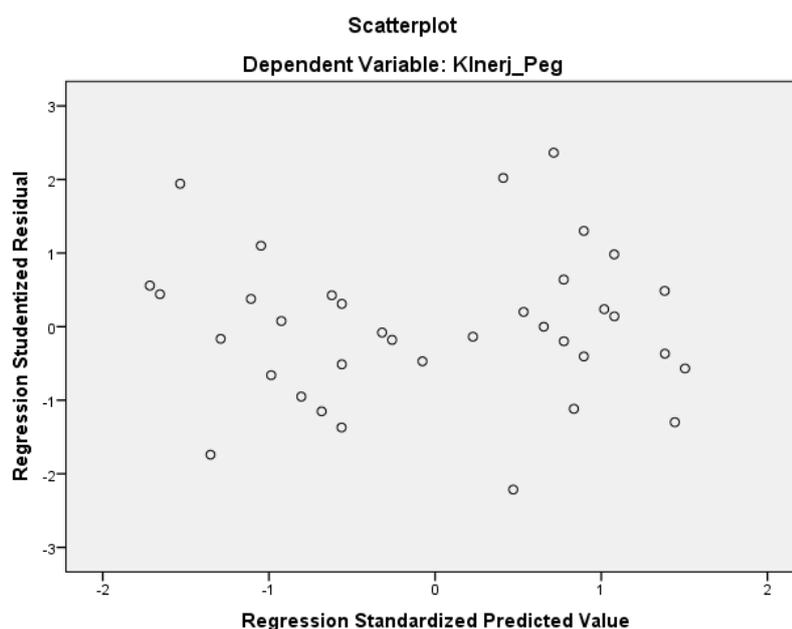
- 2) Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,399 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,507 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh lebih kecil dari 10, maka artinya untuk variabel motivasi dan disiplin kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah : jika pola tertentu, seperti titik – titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin-poin) menyebar di bawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Adapun model yang baik dalam suatu data penelitian adalah tidak terdapatnya heterokedastisitas.

Berdasarkan ketentuan di atas maka dapat disimpulkan bahwa “tidak terjadi heterokedasitas” pada model regresi dan data dapat dianalisis selanjutnya.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja serta satu variabel dipenden kinerja pegawai. Adapun rumus linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Tabel IV.10
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2.528	3.597		.703	.487		
	Motiv_	.237	.077	.449	3.100	.004	.399	2.507
	Disipl_	.357	.114	.454	3.132	.004	.399	2.507

a. Dependent Variable: KInerj_Peg

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 23.0 di atas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,528 + 0,237 + 0,357$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Barat yaitu :

- 1) 2,528 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi dan disiplin kerja adalah (0) maka nilai dari kinerja pegawai adalah 2,528.
- 2) 0,237 apabila variabel motivasi ditingkatkan per satu bagian maka nilai kinerja pegawai akan meningkat 0,237.
- 3) 0,357 apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan per satu bagian maka nilai kinerja pegawai akan meningkat 0,357.

c. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.11
Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.528	3.597		.703	.487		
Motiv_	.237	.077	.449	3.100	.004	.399	2.507
Disipl_	.357	.114	.454	3.132	.004	.399	2.507

a. Dependent Variable: KInerj_Peg

- 1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

$$N - 2 = 36 - 2 = 34$$

Dari tabel IV.12, berdasarkan perolehan uji t di atas terlihat nilai signifikansi (0.004) < lebih kecil dari (0.05) dan nilai t_{hitung} (3,100) > t_{tabel} (1.69). Dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika motivasi semakin baik maka tingkat kinerja pegawai tersebut akan tinggi.

2) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

$$N - 2 = 38 - 2 = 36$$

Dari tabel IV.12, berdasarkan perolehan uji t di atas terlihat nilai signifikansi (0.004) < lebih kecil dari (0.05) dan nilai t_{hitung} (3.132) > t_{tabel} (1.69). Dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika disiplin kerja semakin baik maka tingkat kinerja pegawai tersebut akan tinggi.

b. Uji Simultan (Uji F)

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova < $\alpha_{0.05}$. Maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig > $\alpha_{0.05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.12
Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.032	2	67.016	43.202	.000 ^b
	Residual	51.191	33	1.551		
	Total	185.222	35			

a. Dependent Variable: KInerj_Peg

b. Predictors: (Constant), Disipl_, Motiv_

Sumber : Data penelitian (Diolah)

$$N - K - 1 = 36 - 2 - 1 = 33$$

Nilai F pada tabel IV.12 di atas adalah 43,202 dengan $\text{sig}_{0.00} < \alpha_{0.05}$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $43,202 > 3.29$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi dan proses disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf $\alpha_{0.05}$

c. Uji Determinasi

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai digunakan korelasi ganda dengan melihat R-Square akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.724	.707	1.24548	1.622

a. Predictors: (Constant), Disipl_, Motiv_

b. Dependent Variable: KInerj_Peg

Sumber : data penelitian (diolah) 2018

Dari tabel IV.13 di atas terlihat bahwa nilai *R-Square* adalah sebesar 0,724 dan hal ini berarti kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Barat sebesar 72,4%, sedangkan sisanya 27,6% di

pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas yaitu Motivasi dan Disiplin mempunyai pengaruh terhadap Y (Kinerja Pegawai). Lebih rinci lagi hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh antara motivasi terhadap kinerja Pegawai.

Dari hasil pengelolaan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel X_1 (motivasi) terhadap y (kinerja pegawai) pada Kantor Camat Medan Barat, terlihat nilai signifikansi $(0.004) < (0.05)$ dan nilai $t_{hitung} (3,100) > t_{tabel} (1.69)$.

Hal ini sejalan dengan teori (Hasibuan, 2012 : 162) yang menyatakan bahwa motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kerja yang maksimal.

Penelitian ini menerima penelitian yang dilakukan oleh Olivia Theodora (2015) mampu mendukung konsep tentang adanya pengaruh yang positif dari disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Garuda Plaza Hotel.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Barat, artinya jika Motivasi yang ada ditingkatkan maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.

2. Pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai

Dari hasil pengelolaan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel X_2 (disiplin kerja) terhadap y (kinerja pegawai) pada Kantor Camat Medan Barat , terlihat nilai signifikansi $(0.004) < (0.05)$ dan nilai $t_{hitung} (3.132) > t_{tabel} (1.69)$.

Hal ini sejalan dengan teori Dharmawan (2011 hal. 9) yang menyatakan dengan semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya

Penelitian ini menerima penelitian yang dilakukan oleh Prastika Meilany (2015) dapat memperkuat konsep adanya pengaruh yang positif dari disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Garuda Plaza Hotel.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Garuda Plaza Hotel , artinya jika Disiplin yang ada ditingkatkan maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.

3. Pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Barat. Dengan nilai $F_{hitung} (43,202) > F_{tabel} (3.29)$ dengan tingkat signifikansi 0.000 Selanjutnya nilai *R-Square* adalah sebesar 0,724 dan hal ini berarti kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Barat sebesar 72,4%, sedangkan sisanya 27,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. (Siagian 2008 : 12)

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Barat. Responden pada penelitian ini berjumlah 36 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Barat yang artinya bahwa bila motivasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disiplin berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Barat yang artinya bahwa bila disiplin meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Secara simultan motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Barat yang dapat dikategorikan kuat.

B. Saran

Adapun saran dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai dengan cara: memperhatikan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian, hak pemberian tunjangan pegawai, dan hubungan terhadap atasan berjalan dengan baik, hal ini akan mendorong terciptanya disiplin kerja dan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai secara maksimal.
2. Sebaiknya pihak kepegawaian lebih berani tegas dalam sanksi hukuman, karena variabel disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai, agar lebih memberikan pelajaran bagi para pegawai yang sepele terhadap peraturan yang dibuat.

3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

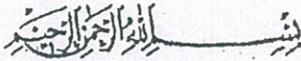
- Anwar Prabu Mangkunegara (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (edisi III). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Azwar Juliandi Irfan, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Bandung:Ciptaka Media Perintis.
- Danang Sunyoto (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetaka Pertama, Yogyakarta : Cempaka Putih.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh Belas, Edisi Revisi Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Darmawan wibisono, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan Ke Satu, Jakarta: PT RajaGrfindo Persada.
- Mangkunegara (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan ke Tiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai (2005). *Manajemen Produksi*, Jakarata: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Sutrisno Edy (2009) *Manajemen sumber daya manusi*, Edisi Pertama, Cetakan ke Empat, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sutrisno Edy (2010). *Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rivai (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokasi, dan Manajemen Negeri Sipil.*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Refromasi Birokrasi*.
- Veithzal Rivai (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik (edisi 1)*. Jakarta: PT Raja Grafindi Persada.

- Wibowo (2013). *Manajeme Kinerja*, Edisi Revisi, Cetakan Ke Empat, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ade, Kartika. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Guna Adi Graha Surabaya. Skripsi
- Arida, Ayu. (2010. Jurnal : Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. PT. SAI Apparel Semarang.
- Amstrong dan Baron (2010) *manajemen sumberdaya manusia terhadap kinerja*. Kepemimpinan terhadap kinerja.
- Jufrizen, J., dan Radiman. (2010). Efektivitas Budaya Organisasi Pelayanan Publik (Studi Kasus Di Beberapa Rumah Sakit Pemerintah Di KotaMedan). *Jurnal Riset Akuntansi &Bisnis*, 10(1), 44-67.
- Juliandi Azuar (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua, Medan; Penerbit Umsu Press.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Jurusan
Fakultas Ekonomi UMSU
Di
Medan.

Medan, 11. SEPTEMBER 2017
H
M



Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AHMAD FAUZAN NASUTION
NPM : 1305160050
Konsentrasi : MSDM
Kelas / Sem : A MAIAT IX

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Susi Handayani disetujui prodi : (Signature)

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan / tempat penelitian serta proses pembimbingan ..
dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Adanya Pegawai yg jarang masuk sehingga dpt mempengaruhi pekerjaan
2. Masih rentan faktor pendorong untuk meningkatkan SDM Honorar Kantor Camat
3. Masih rendahnya tingkat kesetiaan Pegawai Akar Tanggung Jawab Jati PNS

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWA PADA KANTOR CAMAT MEAN MEDAN BARAT
--

Medan, 11. September 2017.

Dosen Pembimbing

(Signature)
(Susi Handayani SE. MPM.)

Peneliti/Mahasiswa

(Signature)
(AHMAD FAUZAN NASUTION.)

Disetujui Oleh :

Ketua / Sekretaris Jurusan :

(Signature)
(DR. HASRURY. TANJUNG, SE. M.Si)

Diagendakan pada tanggal : 15-02-2018.
Nomor Agenda : 470.

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara.



Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

A	H	M	A	D	F	A	U	Z	A	N	N	A	S	U	T	I	A	N		
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--

NPM :

1	3	0	5	1	6	0	0	5	0											
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir :

P	A	S	A	R		M	A	G	A		1	9	0	9		1	9	9	5		
---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	--	---	---	---	---	--	---	---	---	---	--	--

Program Studi : Manajemen

Alamat Mahasiswa :

J	L	B	U	A	i	P	E	M	B	A	N	B	U	N	A	N	N	O	J.		
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--	--

Tempat Penelitian :

K	A	N	T	O	R		C	A	M	A	T		M	E	D	A	N				
B	A	R	A	T.																	

Alamat Penelitian :

J	L	B	U	A	i	P	E	M	B	A	N	B	U	N	A	N	N	O	J.		
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--	--

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Jurusan / Sekretaris

(Nasman Syarifuddin HASI BUAN, SE, MPA)

Wassalam
Pemohon

(A. FAUZAN. NASUTION)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AHMAD FAUZAN NASUTION
NPM : 1305160050
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER Daya manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan...14-02-2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN / PROG. STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA JURUSAN : JASMAN SYARIFUDDIN HASIBUAN, SE, MM
DOSEN PEMBIMBING : SUSI HANDAYANI, SE., M.M

NAMA MAHASISWA : AHMAD FAUZAN NASUTION
NPM : 1305160050
KONSENTRASI : MANAJEMEN
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT
MEDAN BARAT

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
5 Januari '18	- Penentuan judul berdasarkan identifikasi		
20 Januari '18	- Revisi proposal - Perbaiki latar blke - Perbaiki teori		
5 Pebruari '18	- Perbaiki metode penelitian - Perbaiki teknik analisis data - Daftar pustaka - Perhatikan format penulisan		
13 Pebruari '18	- Acc		

Medan, Januari 2018

Dosen Pembimbing

(Susi Handayani, SE, M.M)

Diketahui
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, MM)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **SABTU (1) tanggal 03 MARET 2018** telah diselenggarakan seminar jurusan Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : AHMAD FAUZAN NASUTION
N .P.M. : 1305160050
Tempat / Tgl.Lahir : Psr Maga ,10 September 1995
Alamat Rumah : Budi Pembangunan I
JudulProposal : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN BARAT
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	PENGARUH MOTIVASI Kerja dan Disiplin Kerja TERHADAP Kinerja PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN BARAT.
Bab I	IDENTIFIKASI MASALAH. DATA BUKTI IDENTIFIKASI MASALAH.....
Bab II	Indikator Teori.....
Bab III	LINGKUNGAN KERJA.....
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 03 MARET 2018

TIM SEMINAR

Ketua

Dr.HASRUDY TANJUNG., SE. M.Si.

Pembimbing

SUSI HANDAYANI,SE.,MM.

Sekretaris

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Pembanding

SATRIA TIRTAYASA, PhD.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Jurusan *Manajemen* yang diselenggarakan pada hari *SABTU (1)* tanggal *03 MARET 2018* menerangkan bahwa:

Nama : AHMAD FAUZAN NASUTION
N .P.M. : 1305160050
Tempat / Tgl.Lahir : Psr Maga ,10 September 1995
Alamat Rumah : Budi Pembangunan I
JudulProposal :PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN
BARAT

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *SUSI HANDAYANI,SE.,MM.*

Medan, 03 MARET 2018

TIM SEMINAR

Ketua

Dr.HASRUDY TANJUNG,SE. M.Si.

Sekretaris

JASMAN SYARIFUDDIN,S.E., M.Si.

Pembimbing

SUSI HANDAYANI,SE.,MM.

Pembanding

SATRIA TIRTAYASA, PhD.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



Unggul, Cerdas & Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 650/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018 Medan, 05 Djumadil Akhir 1439 H
Lampiran : 21 Februari 2018 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan Direksi
KANTOR CAMAT MEDAN BARAT
Jl. Budi Pembangunan No.1
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : AHMAD FAUZAN NASUTION
Npm : 1305160050
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : X (Eks)

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Walaikumsalam Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dekan 

H. JANURI, S.E., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Pertinggal



PEMERINTAH KOTA MEDAN
KECAMATAN MEDAN BARAT

Jalan Budi Pembangunan No.1 Medan - 20116 - Telp. 061 - 6623885

SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN

Nomor : 070 / 0157

Berdasarkan Surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Nomor 655/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 21 Februari 2018 tentang Izin Riset Pendahuluan, dengan ini Camat Medan Barat pada prinsipnya tidak keberatan dan memberikan izin kepada:

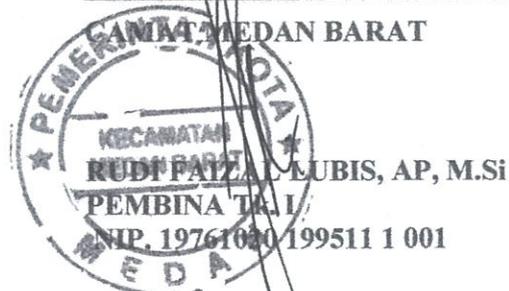
Nama : AHMAD FAUZAN NASUTION
NPM : 1305160050.
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Lokasi : Kantor Camat Medan Barat Kota Medan.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada Pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah lokasi yang ditetapkan (Camat Medan Barat).
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah diizinkan.
4. Surat Izin Penelitian dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi ini tidak mengindahkan ketentuan dan peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
5. Surat Keterangan Izin Penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
Pada Tanggal : 23 Pebuari 2018





PEMERINTAH KOTA MEDAN
KECAMATAN MEDAN BARAT

Jalan Budi Pembangunan No.1 Medan - 20116 - Telp. 061 - 6623885

SURAT KETERANGAN

No. 070/ 1482

Berdasarkan Surat Majelis Pendidikan Tinggi Penelitian & Pengembangan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 655/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 21 Februari 2018 tentang Izin Riset Pendahuluan atas nama **AHMAD FAUZAN NASUTION**, dengan ini Camat Medan Barat menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : **AHMAD FAUZAN NASUTION.**
NPM : 1305160050.
Jurusan : Manajemen.
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis.
Semester : X (Eks).
Lokasi : Kecamatan Medan Barat Kota Medan.

telah selesai melaksanakan Penelitian di Kecamatan Medan Barat Kota Medan.

Demikian surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan.
Pada Tanggal : 16 Oktober 2018.

CAMAT MEDAN BARAT



RUDI FAIZAL LUBIS, AP, M.Si
PEMBINA TK-1
NIP. 19761020 199511 1 001

Tembusan :

1. Yang bersangkutan;
2. Peringgal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : AHMAD FAUZAN NASUTION

N.P.M : 1305160050

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT
MEDAN BARAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi


SUSI HANDAYANI, SE, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si


H. JANURI, SE, M.M., M.Si