

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENYIARAN
PUBLIK RRI MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

DEDI KURNIAWAN
NPM. 1305160533



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Dedi Kurniawan (1305160533) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Medan”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Medan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 50 orang pada bidang SDM. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dan penentuan sampel untuk dijadikan responden menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka- angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak dilakukan secara manual, melainkan dengan *software* statistik SPSS.

Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = 5,398 + 0,248 (X1) + 0,621 (X2)$$

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.013 (Sig 0.013 < α 0.05). dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H0 ditolak. kesimpulannya: ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah serta karunia-Nya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan, dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Medan”**. Adapun penulisan skripsi ini disusun guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 (Strata 1).

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan karena keterbatasan kemampuan ilmu dan sarana yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengan rasa senang hati menerima kritikan dan saran yang tujuannya membangun dan menyempurnakan skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah s.w.t yang telah memberikan karunia nikmat tak terhingga baik nikmat kesehatan, kesempatan, dan keselamatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tanpa kekurangan suatu apapun.

2. Ayahanda Sugeng Suheri dan Ibunda Susidah sebagai sumber inspirasi tak ternilai yang telah mendo'akan, membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang dan pengorbanan yang tidak terhingga.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M. Si. , selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Januri SE. MM. M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen penasehat Akademik.
6. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE. M. Si. , selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE. M. Si. , selaku Sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak M. Elfi Azhar, SE, M. Si. , selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing serta memberikan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Seluruh staff Dosen Pengajar dan Biro Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan pengetahuan kepada penulis selama masa penulisan skripsi.
11. Ibu Dr. Yuvita Tri Redjeki, selaku Pimpinan Lembaga Penyiaran Publik RRI Medan dan seluruh staf pegawai yang telah membantu dan memberikan data/informasi yang diperlukan penulis.
12. Ibu Tri Wahyu Ningsih, selaku staff pegawai yang paling berjasa dalam membantu memberikan data dan informasi guna melengkapi penulisan skripsi ini.
13. Seluruh teman-teman sepembimbingan dan seperjuangan Denis Kaprianto S.E , Yogi Soenata S.E, Agus Yudha S.E, Puspita Sari, S.E, M. Reza Indrawan, Abdaul Abror, Abdy Hardiansyah, Kurnia Sefrianda, dan teman spesial Dewi Santi S.Pd, yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam penyusunan proposal skripsi ini.
14. Serta seluruh teman-teman kelas I-Manajemen pagi angkatan 2013.

Saya menyadari bahwa isi dari skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini diakibatkan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman, referensi yang dimiliki. Untuk penyempurnaannya, kritik dan saran bapak dan ibu serta rekan-rekan mahasiswa yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata, semoga kiranya Allah SWT melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita sebagai ilmu pengetahuan.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II : LANDASAN TEORI.....	9
A. Uraian Teori.....	9
1. Kinerja.....	9
a. Defenisi Kinerja.....	9
b. Penilaian Kinerja Pegawai.....	10
c. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	12
d. Indikator Kinerja Pegawai.....	18
2. Motivasi.....	19
a. Definisi Motivasi.....	19
b. Jenis dan Tujuan Motivasi.....	20

c. Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi	21
d. Indikator Motivasi	24
3. Disiplin Kerja.....	25
a. Definisi Disiplin Kerja.....	25
b. Tujuan Disiplin Kerja	26
c. Faktor-faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
d. Indikator Disiplin Kerja	28
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis	32
BAB III : METODE PENELITIAN.....	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Defenisi Operasional Variabel.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data	40
1. Pengujian Asumsi Klasik	40
2. Uji Normalitas	40
3. Uji Multikolinearitas	41
4. Uji Heterokedastisitas	41
5. Regresi Linier Berganda.....	42

6. Uji Hipotesis.....	42
a). Uji Signifikan (Uji-t).....	42
b). Uji Pengaruh Simultan (F-test).....	43
c). Uji Determinasi (Uji-R <i>square</i>)	44
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian.....	45
1. Deskripsi Variabel Penelitian	45
2. Uji Validitas dan Reabilitas Data.....	49
3. Uji Asumsi Klasik.....	52
4. Uji Hipotesis.....	57
B. Pembahasan	60
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN- LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 Indikator Kinerja Pegawai.....	34
Tabel III-2 Indikator Motivasi.....	34
Tabel III-3 Indikator Disiplin Kerja	35
Tabel III-4 Jadwal Waktu Penelitian	35
Tabel III-5 Daftar Sampel Penelitian.....	36
Tabel III-6 Skala Pengukuran Likert	37
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert.....	45
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Kelamin	46
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel IV-5 Tabulasi Jawaban Responden Motivasi	47
Tabel IV-6 Tabulasi Jawaban Responden Disiplin Kerja.....	48
Tabel IV-7 Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Pegawai	49
Tabel IV-8 Tabel Uji Validitas Motivasi	49
Tabel IV-9 Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja.....	50
Tabel IV-10 Tabel Uji Validitas Kinerja Pegawai	50
Tabel IV-11 Uji Reabilitas Motivasi	51
Tabel IV-12 Uji Reabilitas Disiplin Kerja	51
Tabel IV-13 Uji Reabilitas Kinerja Pegawai	52
Tabel IV-14 Uji Autokorelasi	54

Tabel IV-15 Uji Multikoleniaritas.....	55
Tabel IV-16 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	57
Tabel IV-17 Uji - t.....	58
Tabel IV-18 Uji – F	59
Tabel IV-19 Uji Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	30
Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	30
Gambar II.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
Gambar IV.1 Grafik Scater Plot	53
Gambar IV.2 Grafik Scater Plot	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya peranan manusia memiliki unsur penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia sangat diperlukan dalam meningkatkan hasil kerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai meskipun alat-alat teknologi pada perusahaan sangat canggih. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi perusahaan, melainkan juga dengan bantuan dan peran aktif sumber daya manusia yang kompeten sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai untuk memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas secara optimal sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sesungguhnya dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai.

Kinerja merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi ataupun didalam suatu perusahaan karena kemampuan seseorang pegawai biasanya dinilai berdasarkan hasil yang dicapai melalui kinerja yang di kerjakan oleh pegawai tersebut dengan kontribusi yang berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Dalam hal ini kinerja mampu mendorong majunya suatu organisasi ataupun perusahaan berdasarkan capaian-capaian yang di berikan pegawai tersebut.

Setiap perusahaan baik perusahaan jasa maupun industri, menginginkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan berkembang. Hal ini tentu saja di dorong oleh peningkatan kinerja seluruh pegawai. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja pegawai menurut Sugiyono (2012, hal.25) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya. Dengan demikian kinerja merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai dari pihak itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja

kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas wewenang, disiplin kerja, dan inisiatif. (Tika,2008, hal.121)

Motivasi adalah sebuah konteks organisasi merupakan proses dengan apa seseorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri. (Winardi,2006, hal.81).

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui target yang ditetapkan karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual pegawai. Motivasi merupakan pendorong yang merangsang pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan pegawai satu dengan pegawai lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing pegawai, dan karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi dapat berasal dari dalam diri (intrinsik) dan dari luar diri (ekstrinsik). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja pegawai didalam perusahaan.

Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai, apabila seorang pegawai termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi dimana nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Deskripsi kerja diartikan sebagai proses tugas, tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Tugas-tugas perlu diketahui dengan jelas apa jenisnya, selanjutnya tanggung jawab apa yang harus dipegang oleh seseorang yang melakukan tugas tersebut, sehingga pegawai tidak melakukan kesalahan dengan adanya kejelasan pekerjaan yang harus dilakukan pegawai. (Mathis dan Jackson, 2009, hal.214)

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. (Handoko T,Hani.2005, hal.193)

Disiplin kerja terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Kedisiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin kerja yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya

dengan efektif dan efisien sehingga para pegawai dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja berasal dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik seperti faktor kepribadian, lingkungan, teladan pimpinan, kesejahteraan, ancaman, tujuan, dan kemampuan.

Didalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di LPP RRI Medan untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja pegawai menggunakan faktor motivasi dan disiplin kerja. LPP RRI Medan merupakan Instansi yang bergerak dalam bidang *Broadcast* atau penyiaran. Sebagai Instansi pemberi jasa dan layanan, maka LPP RRI Medan sangat penting dalam peningkatan kualitas dan mutu layanan terhadap publik seiring berkembangnya jaman dengan kecanggihan teknologi. Dengan demikian kinerja pegawainya harus senantiasa terus ditingkatkan agar mampu bersaing dengan LPP RRI lainnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di LPP RRI Medan, terdapat peran atasan yang tidak maksimal dalam memberikan motivasi kepada pegawainya ditandai dengan masih banyaknya kinerja pegawai mengalami penurunan dari target yang harus dicapai. Tingkat kedisiplin kehadiran pegawai juga kurang baik ditandai dengan masih adanya pegawai yang datang terlambat atau pulang lebih awal dalam bekerja karena hal tersebut dapat terdeteksi dengan menggunakan alat berupa *Finger Print*. Melalui alat tersebut keefektifan dalam penghitungan intensitas kedisiplinan pegawai dapat dilihat melalui keterlambatan, atau waktu pulang yang lebih awal, dan bahkan adanya pegawai yang tidak masuk sekalipun. Data ini akan menjadi real dan dapat dipertanggung jawabkan.

Sehingga melalui data tersebut dapat diukur kinerja para pegawai, dalam waktu kehadiran dan waktu pulang para pegawai, kegiatan apa saja yang bisa dilakukan dan diselesaikan oleh para pegawai, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang tentunya dapat dinilai.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik identifikasi masalah, yaitu:

1. Peran atasan tidak maksimal dalam memberikan motivasi kepada pegawai di LPP RRI Medan.
2. Tingkat kedisiplin kehadiran pegawai yang masih kurang baik di LPP RRI Medan.
3. Kinerja pegawai yang masih rendah dari target yang harus dicapai di LPP RRI Medan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai LPP RRI Medan, maka penelitian ini

memfokuskan pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai LPP RRI Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan urain latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Medan?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Medan?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terdiri dari dua, yaitu manfaat teoritis dan praktis. Berikut adalah penjelasan dari manfaat tersebut :

- a. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu pengetahuan dalam ekonomi khususnya dan dalam hal lain penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan atau bahan perbandingan bagi peneliti lain.
- b. Manfaat praktis, hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi pihak manajemen perusahaan terkait dan masyarakat umum, yaitu dapat menjadi sebuah informasi mengenai kinerja atau kebijakan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh perusahaan dan dapat menjadi bahan referensi pihak manapun.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kinerja para pegawainya sehingga perusahaan/instansi meghadapi krisis yang serius. Sedangkan apabila kinerja para pegawai baik maka akan berdampak signifikan pada profit perusahaan.

Amstrong dan Kotler (2008, hal.7) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kinerja pegawai, dan memberi kontribusi pada ekonomi.

Menurut Moehiriono (2010, hal.59) dijelaskan bahwa kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Simanjuntak dan Rivai (2009, hal.206) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk

meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

b. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah suatu proses seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai lain. (Mathis dan Jackson, 2009, hal.34).

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja pegawai saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa pegawai memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan tujuan baik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik. (Garry Dessler, 2006, hal.70).

Penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis dan terpadu berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan padanya. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja pegawai yaitu atasan langsung dan tidak langsung. Selain itu kepala bagian personalia berhak memberikan penilaian kinerja terhadap pegawainya sesuai data yang ada di bagian personalia.

Menurut Mathis dan Jackson (2009, hal.189) penilaian kinerja pegawai memiliki dua penggunaan yang umum di organisasi, yaitu :

1. Penggunaan administratif antara lain ;
 - a) Sebagai dasar pembuat promosi atau demosi pegawai.
 - b) Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk kesejahteraan pegawai.
 - c) suatu pencapaian kinerja dan bukan untuk senioritas.
 - d) Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja pegawai.
 - e) Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, rotasi, dan demosi.
2. Penggunaan pengembangan antara lain ;
 - a) Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai.
 - b) Alat untuk mengidentifikasi pegawai.
 - c) Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik.
 - d) Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan mengenai suatu peningkatan yang harus dicapai pegawai.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian presrasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mathis Jackson (2009, hal.113) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi

Menurut Tika (2008, hal.121) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Efektifitas dan efisiensi,
- 2) Otoritas (wewenang),
- 3) Disiplin kerja,
- 4) Inisiatif.

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting remeh kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang).

Arti otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia kerja.

4) Inisiatif.

Berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah gaya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Sedangkan menurut Amstrong dan Kotler (2008, hal.74), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Faktor Pribadi (Personal Factor),
- 2) Faktor kepemimpinan (Leadership Factor),
- 3) Faktor Team (Team Factor),
- 4) Faktor Sistem Kerja (System Factor),
- 5) Faktor Situasi (Contextuals / Situationals Factors)

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas adalah sebagai berikut:

1) Faktor Pribadi (Personal Factor)

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

2) Faktor kepemimpinan (Leadership Factor)

Dilakukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3) Faktor Team (Team Factor)

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4) Faktor Sistem Kerja (System Factor)

Ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5) Faktor Situasi (contextual / situasional Factors)

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dari faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini saling mempengaruhi satu sama lain dan sebagai tolak ukur bagi manajer untuk mengevaluasi seberapa produktif seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan.

Seorang pegawai tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya tersebut, meskipun pekerjaan itu dapat selesai dikerjakan, namun tidak membuahkan hasil yang

memuaskan. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kinerja seorang pegawai, pengetahuan bidang tugas pekerjaan yang bersangkutan sangat penting.

Menurut Mondy dan Noe (2005, hal. 57) ada lima metode penilaian kinerja antara lain :

- 1) Esai Tertulis
- 2) Keadaan kritis
- 3) Grafik skala penilaian
- 4) Skala penilaian perilaku
- 5) Perbandingan multipersonal

Penjelasan dari metode penilaian kinerja diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Esai tertulis

Metode yang paling mudah untuk menilai suatu kinerja adalah dengan menulis sebuah narasi yang menggambarkan kelebihan, kekurangan, prestasi waktu lampau, potensi dan saran-saran mengenai seorang pegawai untuk perbaikan. Esai tertulis ini tidak membutuhkan bentuk format yang rumit, tetapi hasil tulisan ini sering kali menggambarkan kemampuan penulisannya. Baik atau buruknya sebuah penilaian sama-sama ditentukan oleh keterampilan menulis si penulis dan tingkat actual kinerja seorang pekerja.

- 2) Keadaan kritis

Metode keadaan kritis memfokuskan perhatian si penilai pada perilaku-perilaku yang merupakan kunci untuk membedakan antara sebuah pekerjaan yang efektif atau yang tidak efektif.

- 3) Grafik Skala Penilaian

Metode ini merupakan salah satu metode tertua dan terpopuler untuk penilaian. Dalam metode ini dicatat faktor-faktor kinerja seperti kualitas dan kuantitas kerja, tingkat pengetahuan, kerjasama, loyalitas, kehadiran, kejujuran dan inisiatif.

4) Skala penilaian Perilaku

Skala ini mengkombinasikan elemen penting dari metode keadaan kritis dengan metode pendekatan grafik skala penilaian. Spenilai menilai para pekerja berdasarkan kepada hal-hal dalam rangkaian kesatuan, tetapi poin-poinnya merupakan contoh perilaku actual di dalam pekerjaan.

5) Perbandingan Multipersonal

Metode ini mengevaluasi satu kinerja individu dengan membandingkannya dengan individu lainnya. Cara ini bersifat relatif, bukan sebagai alat pengukur yang absolute.

Menurut Kusnaldi (2005, hal.267) kinerja yang baik sebaiknya memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Rasional
- 2) Konsisten
- 3) Kerjasama
- 4) Loyaltitas
- 5) Disiplin kerja
- 6) Jujur

Penjelasan dari kinerja yang baik sebaiknya memiliki karakteristik diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Rasional

Kinerja yang baik seharusnya diterima oleh akal sehat. Tidak ada kinerja yang baik yang tidak rasional.

- 2) Konsisten

Kinerja yang baik seharusnya sejalan dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan departemen serta tujuan organisasi.

- 3) Kerjasama

Kinerja yang baik harus dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang lainnya agar kualitas kerja yang dihasilkan semakin baik.

- 4) Loyalitas

Kinerja yang baik harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan tempat ia bekerja agar rahasia perusahaan dapat tetap terjaga.

- 5) Disiplin kerja

Kinerja yang baik seharusnya dikerjakan melalui disiplin kerja yang tinggi

- 6) Jujur

Kinerja yang baik seharusnya memiliki sifat jujur agar hasil kerja yang kita lakukan meningkat.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menurut pendapat Mangkunegara (2009, hal.75) yaitu indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Indikator kinerja adalah :

- 1) Kualitas Kerja

- 2) Kuantitas Kerja

3) Kehandalan

4) Sikap

Penjelasan indikator kinerja pegawai diatas adalah sebagai berikut dibawah ini :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut. Kualitas ini dapat dilihat dari ketetapan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas Kerja

Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak baik.

3) Kehandalan

Kehandalan seseorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Seorang pegawai dapat dikatakan handal apabila mampu mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin, dan selalu memiliki kehati-hatian pada saat bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap pegawai terhadap perusahaan, atasan, maupun terhadap sesama pegawai didalam satu organisasi.

2. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Setiap perusahaan tentu ingin menacapai tujuan, karena itu peranan manusia yang terlibat didalamnya sangatlah penting termasuk juga tenaga sumber daya manusia yang cukup potensial didalamnya. Untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pihak perusahaan harus memahami apa yang di inginkan oleh pegawai termasuk itu memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi dan sesuai harapan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001, hal.205) motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behaviour*.

Menurut Robbins (2012, hal.230) motivasi adalah sebagai proses menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuanya.

Selain itu menurut Sutrisno (2012, hal.109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011, hal.143) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan

memelihara perilaku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan sekitar. Tanpa adanya motivasi segala bentuk tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tidak akan tercapai.

b. Jenis dan Tujuan Motivasi

Jenis-jenis motivasi dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2011, hal.150) yaitu :

1) Motivasi Positif

Pimpinan memotivasi pegawainya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang mampu memberikan prestasi lebih terhadap perusahaan. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja pegawai akan meningkat, karena umumnya manusia senang menerima segala sesuatu dengan baik- baik saja.

2) Motivasi Negatif

Pimpinan memotivasi bawahanya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang kinerjanya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja pegawai akan meningkat dalam waktu yang singkat karena adanya ancaman atau hukuman dari atasan.

Berdasarkan pendapat diatas maka, penggunaan kedua motivasi tersebut perlu diterapkan kepada siapapun dan kapanpun, agar efektif dalam merangsang gairah para anggota dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja dari dalam individu.

Motivasi juga memiliki tujuan sebagaimana pendapat menurut Hasibuan (2011, hal.51) adalah sebagai berikut :

a. Mendorong gairah semangat kerja pegawai

- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas kerja yang lebih baik
- i. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- j. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap kewajibanya
- k. Meningkatkan efisiensi pengamanan alat-alat dan bahan baku

c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2012,hal.116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari pegawai. Penjelasan mengenai faktor tersebut sebagai berikut ;

1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain ;

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan suatu kebutuhan setiap manusia hidup di muka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dan dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut :

(1) Adanya penghargaan

(2) Adanya hubungan kerja

(3) Pimpinan yang adil dan bijaksana

(4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Seorang untuk bekerja kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor tersebut meliputi :

a) Kondisi lingkungan kerja

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

b) Kompensasi yang memadai

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

c) Survesi yang baik

Fungsi survesi adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Perusahaan dapat memberikan jaminan pekerjaan karir untuk masa depan, baik jaminan promosi jabatan, pangkat, golongan, maupun pengembangan potensi melalui pendidikan dan pelatihan.

e) Status dan tanggung jawab

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

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi dan dijalankan semua pegawai.

d. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja pegawai menurut mangkunegara (2009, hal.33)

sebagai berikut :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Orientasi dan keseriusan
- 4) Usaha untuk maju
- 5) Tingkat cita- cita dan kesuksesan
- 6) Ketekunan

- 7) Hubungan dengan rekan kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

Penjelasan tentang indikator motivasi diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepannya dan merencanakan akan hal tersebut.
- 3) Orientasi dan keseriusan, yaitu didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.
- 4) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan- kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 5) Tingkat cita-cita dan kesuksesan, yaitu didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hasil maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh.
- 7) Hubungan dengan rekan kerja, yaitu saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi pegawai selama bekerja.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang ada.

Dari uraian diatas terlihat bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang merupakan bentuk kesadaran dalam upaya untuk memahami

betapa pentingnya pekerjaan yang dilaksanakannya dan dapat diselesaikan dengan cara sungguh-sungguh.

3. Disiplin Kerja

a. Defenisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya.

Menurut Sutrisno (2012, hal.86) menyatakan bahwa disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Darmawan (2013, hal.41) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Menurut Irham Fahmi (2013, hal.42) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah proses yang digunakan dalam menghadapi permasalahan kinerja.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran akan tercapainya suatu kondisi antara

keinginan dan kenyataan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat.

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap perusahaan atau organisasi, oleh karenanya sangatlah perlu bila disiplin kerja mendapat penanganan insentif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan juga pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebuasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula .

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2005, hal.292) secara khusus tujuan disiplin kerja pegawai, antara lain :

- 1) Agar para pegawai menepati segala perturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah pimpinan dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik- baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja berasal dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Handoko T,Hani (2005, hal.197) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan lingkungan.

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai ini berkaitan langsung dengan disiplin kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin kerja seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin kerja tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pimpinan merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka.

Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang sudah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperhatikan seluruh pegawai dengan tidak membedakan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal.73) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Penjelasan tentang indikator disiplin kerja diatas adalah sebagai berikut ini :

1) Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran pegawai.

2) Tata Cara Kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan Pada Atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran Bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggung Jawab

Kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana, serta pelaku kerjanya.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang akan diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan, sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut sutrisno (2012, hal.109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Prawidya,2010) yang berkesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa motivasi berpengaruh dan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai adalah jika motivasi ditingkatkan kepada para pegawai maka kinerja pegawai pun juga akan meningkat didalam perusahaan.



Gambar II. 1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2012, hal.36) menyatakan disiplin kerja adalah proses dimana seseorang menunjukkan suatu sikap atau kondisi hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Pendapat tersebut relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Made Subudi (2009) yang berkesimpulan variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah jika disiplin kerja ditingkatkan kepada para pegawai maka kinerja pegawai pun juga akan meningkat didalam perusahaan.

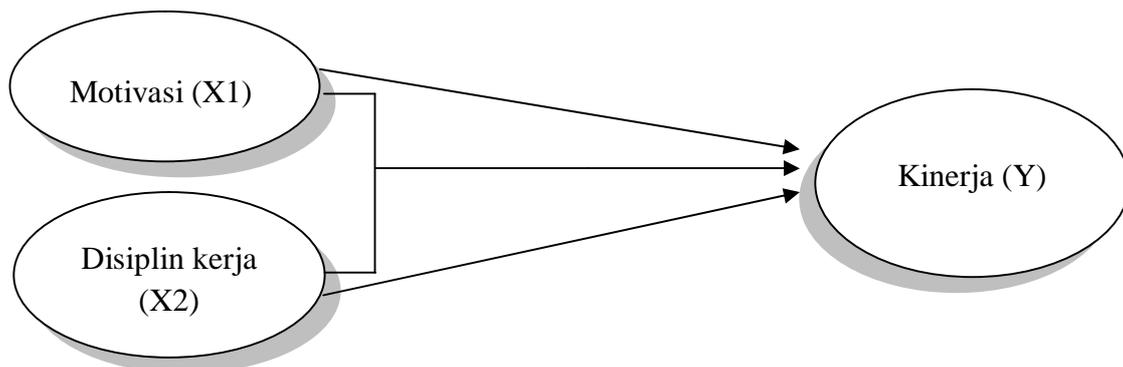


Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suhartono, 2012) yang berkesimpulan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa Motivasi dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian jika motivasi dan disiplin kerja bersama-sama ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar II.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Medan.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Medan.
3. Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Penelitian Asosiatif yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2012, hal.164). Jenis penelitian ini mempunyai tingkat yang paling tinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Melalui penelitian ini, dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini digolongkan kedalam penelitian kuantitatif dimana bersifat perhitungan statistik dan bersifat sistematis. Peneliti menggunakan pendekatan ini karena peneliti ingin melihat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Medan.

B. Defenisi Operasional Variabel

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Tabel III.1: Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas	1,2
2	Kuantitas	3,4
3	Keandalan	5,6
4	Sikap	7,8,9

Sumber: Mangkunegara (2009, hal.75)

2. Motivasi (X1)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk berkerja. Diukur dengan indikator:

Tabel III.2: Indikator Motivasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kerja keras	1
2	Orientasi masa depan	2
3	Tingkat cita-cita tinggi	3
4	Orientasi tugas	4
5	Tingkat cita-cita tinggi	5
6	Ketekunan	6
7	Hubungan dengan rekan kerja	7
8	Pemanfaatan waktu	8,9

Sumber: Mangkunegara (2009, hal. 33)

3. Disiplin Kerja (X2)

Suatu sikap atau perilaku dalam bekerja yang sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Tabel III.3 : Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Tingkat kehadiran	1,2
2	Tata cara kerja	3,4
3	Ketaatan pada atasan	5,6
4	Kesadaran bekerja	7,8
5	Tanggung jawab	9

Sumber: Agustini (2011, hal. 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Penyiaran Publik RRI Medan yang beralamat di Jl. Jend. Gatot Subroto No. 214- Km. 5,5 Medan. Lokasi ini dipilih karena merupakan sumber data maupun informasi yang dibutuhkan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 s/d Oktober 2017. Adapun jadwal waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel III.4 : Jadwal Waktu Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Pengumpulan Data																				
3	Bimbingan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Bimbingan Skripsi																				
6	Penyusunan Skripsi																				
7	Sidang																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal.90) mengatakan: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Medan pada bidang SDM yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal.116) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang diamati oleh populasi tersebut. Berdasarkan pendapat tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi yaitu 50 orang. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi. Penentuan responden untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010, hal.66).

Tabel III.5 : Daftar Sampel Penelitian

No.	Bagian / Bidang	Populasi	Sampel
1.	Sumber Daya Manusia	50 Orang	50 Orang
Jumlah		50 Orang	50 Orang

Berdasarkan data sampel diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Medan pada bidang Sumber Daya Manusia.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para pegawai Lembaga Penyiaran Publik RRI Medan dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini

Tabel III.6
Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Ragu-ragu/RG	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: Sugiyono (2012)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu:

1. Validitas Instrument

a. Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

b. Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas

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

(Sugiyono 2012, hal 276)

Dimana :

n : banyaknya pengamatan

$\sum x$: jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$: jumlah pengamatan y

$(\sum x^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$: jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dan T_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka

pertanyaan-pertanyaan dinyatakan valid. Dimana hasil uji validitas pada variabel motivasi dapat dilihat dibawah ini :

Tabel III. 7
Tabel Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,560 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 2	0,589 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 3	0,547 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 4	0,707 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 5	0,455 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 6	0,456 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 7	0,561 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 8	0,539 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 9	0,556 (positif)	0,284	Valid

Sumber : Data Diolah (2017)

Dimana untuk hasil uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III. 8
Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,486 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 2	0,443 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 3	0,534 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 4	0,595 (positif)	0,284	Valid

Pernyataan 5	0,557 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 6	0,506 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 7	0,522 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 8	0,566 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 9	0,545 (positif)	0,284	Valid

Sumber : Data Diolah (2017)

Untuk hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III. 9
Tabel Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	Nilai Korelasi	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,534 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 2	0,533 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 3	0,594 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 4	0,574 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 5	0,564 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 6	0,558 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 7	0,506 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 8	0,513 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 9	0,539 (positif)	0,284	Valid

Sumber : Data Diolah (2017)

2. Realibilitas Instrument

a. Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

b. Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right]$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 15 dengan rumus scale, reliability analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

c. Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghazali (2005, hal.42) adalah sebagai berikut:

(a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

(b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III. 10
Uji Reliabilitas Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	9

Dari hasil pengujian reability menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* $0,714 > 0,6$. Maka reability data tersebut cukup baik.

Tabel III. 11
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	9

Nilai koefisien reability (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,673 > 0,6$ maka disimpulkan instrumen yang di uji tersebut adalah reliable (terpercaya).

Tabel III. 12
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
,704	9

Nilai koefisien reliability (*Cronbach Alpa*) diatas adalah $0,704 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji tersebut adalah reliable (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software statistic SPSS (Statistical Production and Service Solution)*.

1. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain: analisis grafik dan analisis statistik.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan

atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 0,1 maka model terbebas dari multikolinearitas.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas antara lain: metode grafik, park glejser, rank spearman dan barlett.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang terletak di Studentized ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik–titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

5. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien arah regresi

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

e = Error

6. Uji Hipotesis

a) Uji Signifikan (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel

terikat. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

Rumus umumnya adalah:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = korelasi variabel x dan y yang ditemukan

n = jumlah sampel

ketentuannya :

- (1) Bila t hitung > t tabel, maka H_0 = diterima dan H_a = ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- (2) Bila t hitung < t tabel, maka H_0 = ditolak dan H_a = diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

b) Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk menguji nyata atau tidak nyatanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana :

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesisnya :

- (1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat)
- (2) H_1 : Tidak semua $\beta = 0$ (ada pengaruh signifikan variabel antara variabel bebas terhadap variabel terikat)

Kriteria Penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- (1) Tolak H_0 jika yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan, atau [Sig $\leq \alpha_{0,05}$]
- (2) Terima H_0 jika yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan, atau [Sig $> \alpha_{0,05}$]

c) Uji Determinasi (Uji R Square)

Untuk menguji koefisien Determinan (D), yaitu bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Uji determinasi dapat diuji dengan rumus:

$$\underline{D = r^2 \times 100 \%}$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

r = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada 2 (dua) variabel X, yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan 1 (satu) variabel Y yaitu kinerja (Y). Sedangkan untuk pengukuran dari ketiga variabel tersebut, digunakan satuan ukuran skala likert dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel IV. 1
Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Ragu-ragu/RG	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: Sugiyono (2012)

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 50 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, dan banyaknya pegawai di LPP RRI Medan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	20 orang	40%
2	Laki-Laki	30 orang	60%
	Jumlah	50 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 20 orang (40%) dan laki-laki 30 orang (60%). Persentase pegawai antara laki-laki dan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin pegawai di LPP RRI Medan tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat berbeda mengenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja.

Tabel IV. 3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	15 orang	30%
2	30 tahun ke atas	35 orang	70%
	Jumlah	50 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai LPP RRI Medan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti pegawai LPP RRI Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja.

Tabel IV. 4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	5 orang	10%
3	Diploma	8 orang	16%
4	S1	30 orang	60%
5	S2	7 orang	14%
	JUMLAH	50 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 30 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai LPP RRI Medan lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian disimpulkan bahwa pegawai LPP RRI Medan memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

Untuk lebih jelasnya berikut diuraikan deskripsi dari masing-masing variabel tersebut:

a. Variabel Motivasi (X1)

Tabel IV. 5
Tabulasi Jawaban Responden Motivasi

Jawaban	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Sangat setuju	24	22	24	31	25	24	25	21	27
Setuju	24	27	24	18	25	25	24	25	22
Kurang Setuju	2	1	2	1	0	1	1	4	1
Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Sumber: Data Diolah (2017)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel motivasi. Kemudian responden merasa sangat setuju dan setuju mengenai alat ukur dari motivasi.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel IV. 6
Tabulasi Jawaban Responden Disiplin Kerja

Jawaban	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Sangat setuju	25	19	22	23	20	20	25	29	19
Setuju	20	28	25	23	30	25	25	17	27
Kurang Setuju	5	3	3	4	0	5	0	4	4
Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Sumber: Data Diolah (2017)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel disiplin kerja. Kemudian responden merasa sangat setuju dan setuju mengenai indikator dari variabel disiplin kerja.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV. 7
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Pegawai

Jawaban	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Sangat setuju	28	22	21	25	24	22	19	23	20
Setuju	21	24	27	24	24	28	29	27	29
Kurang Setuju	1	4	2	1	2	0	2	0	1
Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Sumber: Data Diolah (2017)

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel kinerja. kemudian responden merasa sangat setuju dan setuju mengenai kualitas, kuantitas, keandalan, dan sikap kerja.

2. Uji Validitas dan Reabilitas Data

a. Uji Validitas

Tabel IV. 8
Tabel Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,560 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 2	0,589 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 3	0,547 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 4	0,707 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 5	0,455 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 6	0,456 (positif)	0,284	Valid

Pernyataan 7	0,561 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 8	0,539 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 9	0,556 (positif)	0,284	Valid

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari 9 pernyataan mengenai motivasi berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 9 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel IV. 9
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,486 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 2	0,443 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 3	0,534 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 4	0,595 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 5	0,557 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 6	0,506 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 7	0,522 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 8	0,566 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 9	0,545 (positif)	0,284	Valid

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari 9 pernyataan mengenai disiplin kerja berupa tanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 9 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel IV. 10
Tabel Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	Nilai Korelasi	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,534 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 2	0,533 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 3	0,594 (positif)	0,284	Valid

Pernyataan 4	0,574 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 5	0,564 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 6	0,558 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 7	0,506 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 8	0,513 (positif)	0,284	Valid
Pernyataan 9	0,539 (positif)	0,284	Valid

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari 9 pernyataan mengenai kinerja pegawai berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 9 pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel IV. 11
Uji Reliabilitas Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	9

Dari hasil pengujian reability menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* $0,714 > 0,6$. Maka reability data tersebut cukup baik.

Tabel IV. 12
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	9

Nilai koefisien reability (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,673 > 0,6$ maka disimpulkan instrumen yang di uji tersebut adalah reliable (terpecaja).

Tabel IV. 13
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
,704	9

Nilai koefisien reliability (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,704 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji tersebut adalah reliable (terpercaya).

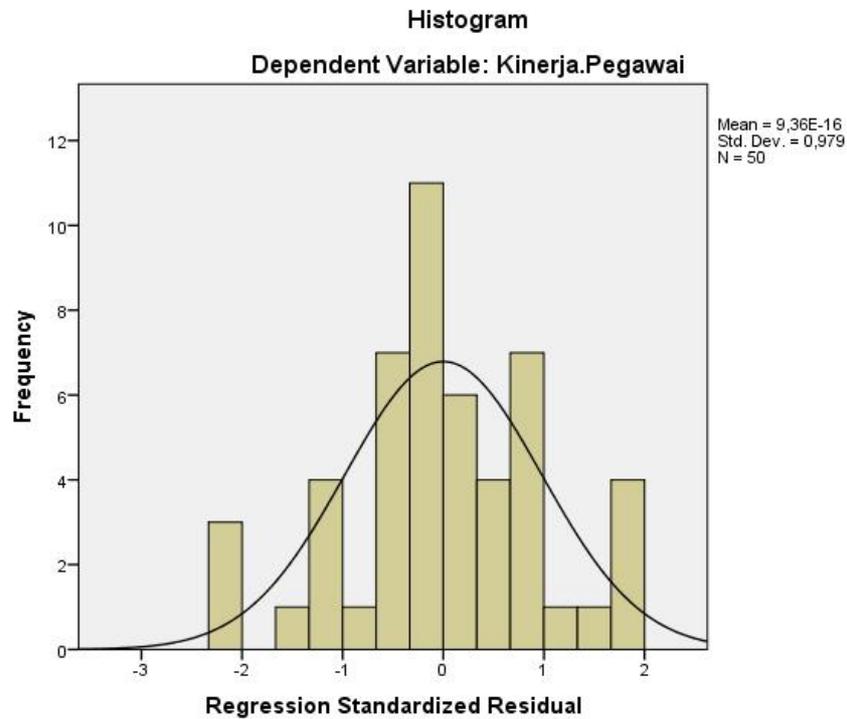
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki distribusi normal atau tidak bisa dilihat melalui analisis grafik. Analisis grafik dapat dilakukan dengan cara :

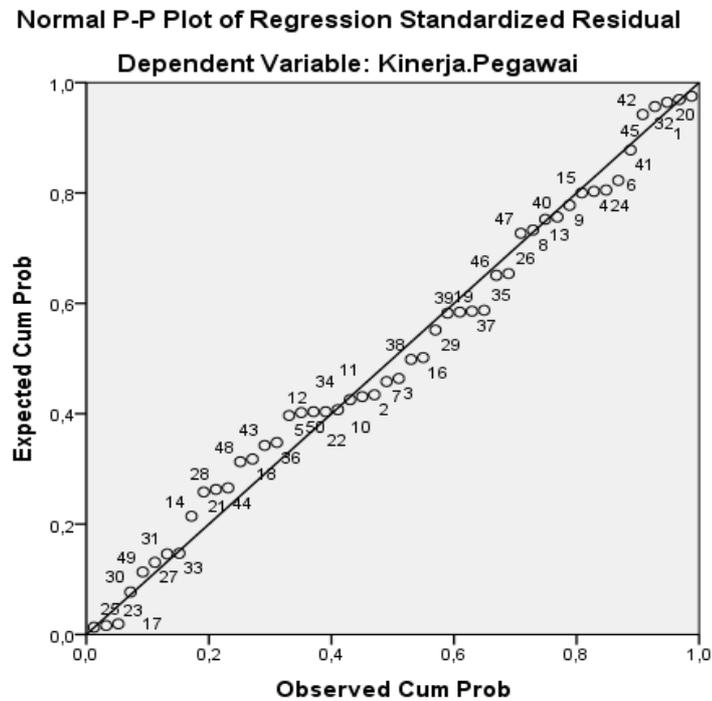
a. Grafik Histogram



Gambar IV. 1
Uji Normalitas Histogram

Pada gambar IV. 1 terlihat bahwa residual data berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke arah kiri maupun ke kanan.

b. Pendekatan Grafik



Gambar IV. 2
Grafik Scater Plot Uji Normalitas

Dari gambar IV.2 grafik scater plot diatas berdistribusi normal hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2005, hal. 95) mengatakan uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang tahun yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Hal ini sering ditemukan pada time series.

Ada berbagai cara untuk menguji adanya autokorelasi, seperti metode grafik, uji LM, Uji Runs, Uji BG (Breusch Godfrey), dan DW (Durbin Watson). Pada penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Run. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka tidak ditemukan gejala autokorelasi, jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka ditemukan gejala autokorelasi.

Tabel IV. 14
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,818 ^a	,670	,656	1,586	2,163

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

b. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Dari tabel IV. 14 memperlihatkan nilai statistik D-W sebesar 2.163 Angka ini terletak di antara seperti kriteria yang dikemukakan oleh Ghozali (2005, hal.95).

1. $1,65 < DW < 2,35$ maka tidak ada autokorelasi.
2. $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ maka tidak dapat disimpulkan.
3. $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ maka terjadi auto korelasi

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005, hal.91) mengatakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel IV. 15
Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,738	1,354
,738	1,354

Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai $VIF < 10$ hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

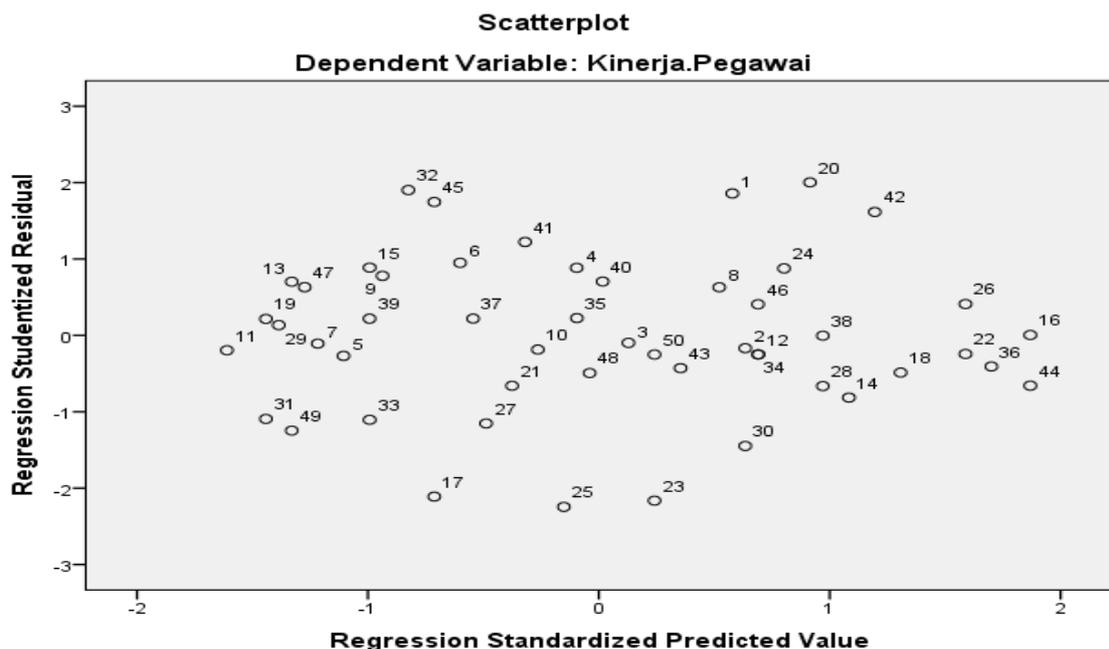
d. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005, hal.105) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah

terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar IV. 3
Grafik Scater Plot



Gambar diatas menunjukkan bebas dari gejala heteroskedastisitas yang ditandai dengan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien arah regresi

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

e = Error

Tabel IV. 16
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant)	5,398	3,704		1,458	,152
Motivasi	,248	,096	,253	2,591	,013
Disiplin Kerja	,621	,092	,660	6,762	,000

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 22.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,398 + 0,248 (X1) + 0,621 (X2)$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu :

1. 5,398 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi dan disiplin kerja adalah nol (0) maka nilai kinerja sebesar 5,398.
2. 0,248 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 24,8%.
3. 0,621 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 62,1%.

b. Uji t (Signifikan)

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila Sig > 0.05, maka H0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka $H_0 = \text{ditolak}$, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel IV. 17
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant)	5,398	3,704		1,458	,152
Motivasi	,248	,096	,253	2,591	,013
Disiplin Kerja	,621	,092	,660	6,762	,000

Sumber : Data diolah 2017

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.013 ($\text{Sig } 0.013 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 ($\text{Sig } 0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

c. Uji F (Simultan)

Tabel IV. 18
Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	239,761	2	119,880	47,644	,000 ^b
Residual	118,259	47	2,516		
Total	358,020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

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

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

d. Uji Determinasi

Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV. 19
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,818 ^a	,670	,656	1,586	2,163

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

b. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Dari hasil uji R Square diatas dapat dilihat bahwa 0.656 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh motivasi dan disiplin kerja sebesar 65.6% untuk mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.013 (Sig 0.013 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja.

Menurut Sutrisno (2012, hal. 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ngaisah (2009) yang menunjukkan hasil analisis Uji F (Koefisien regresi bersama) bahwa variabel motivasi secara simetri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, sedangkan hasil analisis Uji t (Koefisien regresi parsial) bahwa untuk variabel kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

Menurut Irham Fahmi (2013, hal.42) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Puguh Dwi Cahyono.dkk (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 (alpha).

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Suhartono (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.013 (Sig 0.013 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya: ada pengaruh signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain sebagai berikut :

1. Pimpinan atau atasan di LPP RRI Medan harusnya lebih optimal dalam memberikan motivasi agar meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan dari perusahaan.
2. Sebaiknya perusahaan LPP RRI Medan menerapkan tingkat disiplin kerja yang lebih baik untuk mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sektor sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. 2011. *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Medan. Madenatera.
- Amstrong, Kotler. 2008. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jakarta. Erlangga.
- Darmawan. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung. Rosda.
- Garry, Desller. 2006. *Human Resource Manajement Seven Edition*. New Jersey. Inc.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Annalisis Multivariat SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Handoko T.Hani. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty.
- Hasibuan, Melayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Eddisi Revisi PT. Bumi Aksara.
- Irham, Fahmi. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta.
- Kreitner, Kinicki. 2001. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Kusnadi. 2005. *Ekonomi Koperasi*. Jakarta. Edisi Kedua.
- Mathis, Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta. Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen SDM Perusahaan*. Jakarta. PT. Rhineka Cipta.
- Moehriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompentensi*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Mondy R.W dan Noe R.M. 2005. *Human Resource Management*. Massachuset. Prentice-Hall.
- Robbins. 2012. *Organizational Behaviour Consept Human Resource*. Jakarta. Handayana Pujatmaka
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman dan Rivai. 2009. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.

Tika, P. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Yogyakarta. Graha ilmu.

Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan. FE-UMSU

Winardi. 2006. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.