

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERHUBUNGAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

MELDA ELISNAWATI
NPM. 1305161180



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

ABSTRAK

MELDA ELISNAWATI. 1305161180. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi, 2017.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera yang berjumlah 154 orang pegawai sedangkan penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin dan diperoleh sebanyak 61 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Ahamdulillahirabbil'alamin, segala puji hanya milik Allah SWT. Tuhan pencipta alam yang menghidupkan dan mematikan manusia, sang pemberi rezeki, rahmat, taufiq dan hidayah. Dialah satu-satunya Dzat yang harus di Agungkan akan kekuasaan-Nya.

Shalawat dan salam teruntuk manusia pilihan Illahi, Rasulullah SAW. Yang dengan perjuangannya dapat mengantarkan kita menjadi umat pilihan yang terlahir untuk seluruh umat manusia menuju Ridho-Nya. Berkat limpahan rahmat-Nya jugalah peneliti mampu menyelesaikan Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti banyak mendapat bantuan dan bimbingan yang diberikan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta **Alm. Edison** dan Ibunda tersayang **Umi Fatimah** yang telah mengasuh dan membesarkan peneliti dengan rasa cinta dan kasih sayang

tiada henti dan memberikan dorongan selama peneliti menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak **Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Zulaspan Tupti SE, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Januri SE, MM** selaku Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Ade Gunawan SE, M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si** selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Dr. Jufrizen SE, M.Si** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Drs. Dani Iskandar SE, MM** selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu **Sri Endang Rahayu SE, MS.i** selaku Dosen Penasehat Akademik Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Kepala Dinas Provinsi Sumatera Utara beserta seluruh staff pegawai yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk bisa melakukan kegiatan penelitian di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

11. Kepada orang yang paling terdekat **Amzi** dan Adik **Mega Ericha** dan teman dekat peneliti **Yuliana Fransiska** yang selalu memberi dukungan dan motivasi kepada saya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan demikian peneliti mengharapkan semoga hasil skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan Mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, September 2017

Peneliti

Melda Elisnawati

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	iiiv
DAFTAR GAMBAR.....	iiiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
1. Batasan Masalah.....	4
2. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II : LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
c. Indikator-Indikator Kinerja.....	11
2. Motivasi.....	12

a. Pengertian Motivasi.....	13
b. Tujuan-Tujuan Motivasi.....	15
c. Teori-Teori Motivasi.....	15
d. Indikator Motivasi.....	18
3. Disiplin Kerja.....	19
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	19
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	23
B. Kerangka Konseptual.....	24
C. Hipotesis.....	27
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	29
A. Pendekatan Penelitian.....	29
B. Definisi Operasional.....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Penelitian.....	41
1. Deskriptif Data Penelitian.....	41
2. Analisis Data Penelitian.....	50
B. Pembahasan.....	57
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Kesimpulan.....	60

B. Saran.....	61
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Indikator Kinerja Pegawai.....	28
Tabel III-2	Indikator Motivasi.....	28
Tabel III-3	Indikator Disiplin Kerja.....	29
Tabel III-4	Skedul Penelitian.....	30
Tabel III-5	Skala Likert.....	32
Tabel III-6	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi.....(X_1).....	33
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X_2).....	34
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y).....	34
Tabel III-9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , Y.....	35
Tabel IV-1	Skala Likert.....	40
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel IV-3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel IV-4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel IV-5	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel IV-6	Skor Angket untuk Variabel X_1 (Motivasi.....).....	43
Tabel IV-7	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Disiplin Kerja).....	45
Tabel IV-8	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	47
Tabel IV-9	Hasil Uji Multikolinieritas.....	50
Tabel IV-10	Koefisien Regresi.....	51
Tabel IV-11	Hasil Uji t.....	53
Tabel IV-12	Hasil Uji F.....	54
Tabel IV-13	Koefisien Determinasi (R – Square).....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Paradigma Penelitian.....	28
Gambar II-2	Paradigm Penelitian.....	28
Gambar II-3	Paradigm Penelitian.....	29
Gambar IV-1	Uji Normalitas Data.....	30
Gambar IV-2	Uji Heteroskedastisitas.....	32
Gambar IV-3	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	33
Gambar IV-4	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	34
Gambar IV-5	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelolah, mengatur, dan memanfaatkan pegawai secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu di kelolah secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2013, hal. 1)

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi harus pula di imbangi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebaskan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Di samping itu, pekerjaan haruslah di motivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya (Kasmir, 2016, hal. 179).

Peranan sumber daya manusia yaitu pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat di butuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun berupa jasa. Produktivitas pegawai tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada

faktor utama antara lain adalah motivasi kerja pegawai (Kadarisman, 2013, hal. 271)

Disiplin kerja harus di perhatikan oleh seluruh anggota organisasi agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi akan menjadi pedoman bagi pegawai, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi (Agustini, 2011, hal. 70).

Lebih lanjut Agustini (2011, hal. 86) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi di tempat kerja, jika mereka menggunakan peralatan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah di tentukan oleh organisasi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Jadi dapat di katakana bahwa disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi dan pegawai yang bersangkutan. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintahan dan merupakan pegawai pemerintah, di lingkungan kementerian maupun di pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten kota. Pegawai Negeri Sipil merupakan abdi negara yang menjalankan roda pemerintahan. Seluruh anggaran Pegawai Negeri Sipil terutama gaji dan tunjangan di bayar oleh negara, sehingga perlu di nilai. Sama seperti pegawai swasta, seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu di nilai kinerjanya setiap periode (Kasmir, 2016, hal. 212).

Berdasarkan hasil riset awal pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara terhadap kinerja pegawai di nilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Selain itu, motivasi kerja pegawai dinilai masih belum dapat termotivasi dengan baik, hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang terkesan kurang semangat dalam bekerja dikarenakan perhatian atasan yang tidak maksimal terhadap hasil kinerja pegawai serta disiplin kerja pegawai masih rendah, masih ada sebagian pegawai yang kurang mentaati disiplin kerja, hal tersebut terlihat dengan masih adanya pegawai masuk dan pulang kerja tidak tepat pada waktunya, dan sebagian pegawai terkesan mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti merasa tertarik, untuk membahas masalah tentang pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dapat diperoleh informasi tentang permasalahan dan dapat dijadikan sebagai identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Kurangnya motivasi pegawai dikarenakan perhatian atasan yang tidak maksimal terhadap hasil kinerja pegawai sehingga pegawai terkesan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dikantor.

2. Disiplin kerja pegawai yang masih rendah , masih adanya pegawai yang melanggar peraturan seperti masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang di tetapkan oleh pihak kantor.
3. Kurang maksimalnya hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam mengerjakan tugas dengan target yang di tentukan dari kantor.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka peneliti memberikan batasan masalah yang dilakukan pada penelitian ini yaitu meliputi masalah motivasi dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberika sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep teori tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Manfaat praktis:

Penelitian ini berguna secara teknis untuk memperbaiki, meningkatkan, mengetahui teori peningkatan kinerja melalui pengembangan sumber daya manusia dalam pemberian motivasi dan disiplin pegawai.

- c. Manfaat lainnya:

Sebagai sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* sering diartikan sebagai hasil akhir yang diperoleh dalam berorganisasi. Kinerja tercapai apabila harapan yang terpenuhi melalui peluang-peluang luas yang diberikan instansi kepada pegawainya. Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk lebih jelasnya berikut di kemukakan pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara menurut Hasibuan dalam Agustini (2011, hal. 89) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hal ini sesuai dengan yang diuraikan Lawler dalam Agustini (2011, hal. 88) mendefinisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan pekerjaannya secara efisien dan efektif.

Menurut Miner dalam Sutrisno (2011, hal. 170) kinerja adalah bagaimana seseorang yang di harapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pengertian maupun definisi yang telah di kemukakan di atas maka dapat di ambil sebuah kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang di lihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan oleh seorang pegawai. Kemudian jika kinerja di lihat dari perilaku kerja, maka yang di nilai adalah perilaku pegawai dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Kasmir, 2016, hal. 184).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah :

- 1) Faktor kemampuan
- 2) Faktor motivasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) yang artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja yang maksimal (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016, hal. 189- 193) yaitu ;

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

Berikut penjelasan faktor tersebut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah, memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana, atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi atau instansi dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator kinerja sebagai berikut:

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

Berikut penjelasannya :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada instansi sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan instansi tersebut dimana kualitas-kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

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

3) Kehandalan

Kehandalan seorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan instansi. Dimana seseorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap instansi, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasana.

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Menurut Dharma (2012, hal. 83) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Konsisten
- 2) Tepat
- 3) Menantang
- 4) Dapat diukur
- 5) Dapat dicapai
- 6) Disepakati
- 7) Dihubungkan dengan waktu
- 8) Berorientasi kerja kelompok

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Siagian dalam Agustini (2011, hal. 32), yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan yang di uraikan Abraham dalam Mangkunegara (2013, hal. 93) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai

dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Menurut Fillmore dalam Mangkunegara (2013, hal. 93) motivasi ialah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Rivai dalam Kadarisman (2013, hal. 276) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Sementara menurut Agustini (2011, hal. 32) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari diri individu dan dari luar diri individu yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan instansi dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri pegawai yang matang, pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Sedangkan menurut Wibowo (2016, hal. 111) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan

seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi dengan para pegawai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan.

b. Tujuan-Tujuan Motivasi

Dalam suatu instansi pemimpin terlebih dahulu memiliki tujuan dalam hal pemberian motivasi kepada para pegawainya di instansi tersebut, agar para pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta instansi dapat mencapai tujuan.

Adapun tujuan motivasi menurut Agustini (2011, hal. 32) yaitu:

- 1) Meningkatkan semangat kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan pekerja pegawai.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 4) Mempertahankan kestabilan pegawai instansi.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- 12) Meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dengan adanya tujuan-tujuan dari pemberian motivasi ini diharapkan agar para pegawai dapat lebih giat lagi bekerja mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi dan dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan yang telah disepakati instansi. Sehingga adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat melaksanakan tugas yang dapat dijalankan dengan baik dan tentukan dengan hasil yang baik pula.

c. Teori-Teori Motivasi

Berikut ini teori motivasi yang di kemukakan oleh beberapa ahli, yang terdapat dalam Hasibuan (2010, hal. 103) diantaranya sebagai berikut:

1) Teori motivasi Klasik

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor menurut teori ini para pegawai hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui imbalan yang besar dari prestasi yang telah di berikannya.

2) Maslow 's Need Hierarchy Theory

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow 's Needs Hierarchy Theory/ A Theory of Human Motivation atau teori motivasi Hierarchy kebutuhan maslow.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2010, hal. 104) bahwa dasar Teori Hierarki Kebutuhan adalah :

- a) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang / hierarki.

3) Teori Motivasi dari Frederick Herzberg

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2010, hal. 108) orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu :

“Pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan *maintenance factors. Maintenance Factor (faktor pemeliharaan)* berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.”

“Kedua, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologi seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, *kepuasan pekerjaan (job content)* yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan dengan baik.”

Dari teori ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor psikologi) dapat terpenuhi supaya dapat membuat para pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2010, hal. 108) ada 3 hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan antara lain:

- a) Hal- hal yang mendorong para pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
- b) Hal – hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak gaji dan lain-lain.
- c) Para pegawai akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Dari pendapat di atas diketahui bahwa cara terbaik untuk memotivasi pegawai adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan pegawai. Penerapannya dengan pengadaan pekerjaan yaitu suatu teknik untuk memotivasi pegawai yang

melibatkan upaya pembentukan kelompok kerja , pengkombinasian tugas-tugas dan pembinaan hubungan kerja.

4) Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland

Mc clelland mengemukakan teorinya yaitu teori motivasi prestasi Mc Clelland. Menurut Mc Clelland yang dikutip Hasibuan (2010, hal. 111) teori ini berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepas dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Dari beberapa teori motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak cukup dipenuhi dengan kebutuhan makan minum dan pakaian saja, akan tetapi juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologi dan psikologis. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan nonmaterial dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

d. Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) meliputi

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.

- 4) Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Menurut Siagian (2008, hal. 138), mengemukakan bahwa Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Daya Pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Membentuk Keahlian
- 5) Membentuk Keterampilan

- 6) Tanggung Jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan instansi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan instansi.

Davis dalam Mangkunegara (2013, hal. 129) mengemukakan bahwa : “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi”.

Menurut Anoraga dalam Agustini (2011, hal. 72) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang di tentukan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011, hal. 120) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi , sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas diketahui bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan instansi. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik

karna lebih efektif dan efisien. Disiplin harus diterapkan secara konsisten, karena konsisten penting bagi keadilan. Artinya pegawai yang sama–sama melakukan kesalahan yang sama haruslah diberi hukuman yang sama, sebab kurangnya konsistensi menyebabkan para pegawai di perlakukan tidak adil.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak instansi mengkondisikan pegawainya dengan tata tertib yang ada dalam instansi tersebut. Singodimedjo dalam Agustini (2011, hal. 80) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1) Ada/tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi.

2) Ada/tidaknya Keteladanan Pemimpin dalam Organisasi

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi semua pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaiman ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu,

bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam organisasi, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekan agar dapat diikuti oleh bawahannya.

3) Ada/tidaknya Aturan Pasti yang dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para pegawai akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

4) Keberanian Pemimpin dan Mengambil Tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walau sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh pegawai, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi. Dimana pegawai akan meragukan pentingnya berdisiplin ditempat kerja.

5) Ada/tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, pegawai tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh pegawai, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja pegawai.

6) Diciptakannya Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga pegawai akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal. 73-74) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi.

Beberapa indikator disiplin itu adalah:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas dalam instansi yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran pegawai.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011, hal. 94) adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap peraturan instansi
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di instansi

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin yang digunakan pada dasarnya untuk menciptakan sikap/mental disiplin yang sepenuhnya dirasakan oleh pegawai dan apabila di dalam diri pegawai telah tertanam kelima indikator di atas, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai hubungan antara independent variabel atau variabel bebas (motivasi dan disiplin) terhadap dependent variabel atau variabel terikat (Kinerja).

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja para bawahannya. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis dan kebutuhan non ekonomi. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Menurut Kadarisman (2013, hal. 271) peranan Sumber Daya Manusia yaitu pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa. Produktivitas pegawai tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkosentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dalam jurnal Wahyu Galih (2014) menyatakan hasil penelitan menunjukkan bahwa motivasi , kemampuan dan

disiplin terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia kota Semarang.



Gambar II.1

Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai

Disiplin kerja adalah tindakan dari manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi. Hal ini berupa pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan berbagai pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai tersebut untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Disiplin yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas pegawainya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin pegawai maka nilai prestasi dari setiap pegawai akan dapat diketahui. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dari para pegawai melalui tindakan disiplin diri baik itu dari segi waktu maupun ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, hendaknya akan memberikan suatu kesempatan yang besar bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Agustini (2011, hal. 85-86) Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah

ditentukan oleh perusahaan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Jadi, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan instansi dan pegawai yang bersangkutan. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik.

Dengan demikian disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin dalam instansi akan membuat kekuatan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin kinerja pegawai yang baik akan mempercepat mewujudkan tujuan dari instansi tersebut.

Menurut Jurnal Mini Setiyarti (2014) menyatakan bahwa hasil penelitian antara variabel disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RS.Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.



Gambar II.2
Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai

Manajemen kinerja (*performance management*) merupakan suatu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok, dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, dan persyaratan-persyaratan, atribut atau kompensasi yang di setujui bersama.

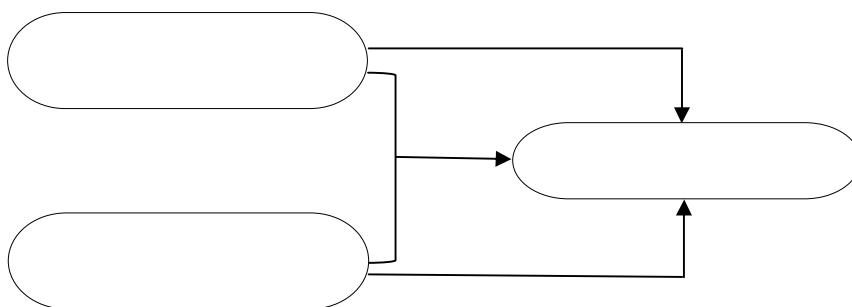
Hasibuan dalam Agustini (2011, hal. 72) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi

dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi yang tertulis maupun tidak.

Kinerja pegawai merupakan perwujudan atau penampilan seorang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan. Tingkat kedisiplinan pegawai yang semakin meningkat dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut hasil penelitian terlebih dahulu oleh Nenny Anggraeni (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara kemampuan pegawai serta motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada institusi STSI.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut di bawah ini :



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

E. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- 1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

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 adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi (X1)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator motivasi adalah :

Tabel III-1
Indikator Motivasi

No.	Indikator
1.	Kerja keras
2.	Orientasi masa depan
3.	Cita-cita yang tinggi
4.	Orientasi tugas /sasaran
5.	Usaha untuk maju
6.	Ketekunan
7.	Rekan kerja yang dipilih
8.	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 111)

2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Adapun indikator variabel disiplin adalah :

Tabel III-2
Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator
1.	Tingkat Kehadiran
2.	Tata cara kerja
3.	Ketaatan pada atasan
4.	Kesadaran bekerja
5.	Tanggung jawab

Sumber : Agustini (2011, hal. 73-74)

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikkan hasil yang telah dicapainya pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapai dari waktu sebelumnya. Adapun indikator kinerja adalah :

Tabel III-3
Indikator Kinerja

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

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jln. Imam Bonjol No.61 Medan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan bulan Juli 2017 sampai dengan Oktober 2017. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III-4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan															
		Juli'17				Agus'17				Sept'17				Okt'17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■														
2	Pra Riset	■	■	■	■												
3	Menyusun proposal			■	■	■	■	■	■								
4	Bimbingan proposal					■	■	■	■	■							
5	Seminar									■							
6	Pengumpulan data										■	■	■				
7	Menyusun skripsi											■	■	■	■		
8	Bimbingan skripsi													■	■	■	■
9	Sidang meja hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 57) "Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, ada pun yang menjadi kesimpulan bahwa "Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 154 pegawai."

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

- 1 = konstanta
- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan sebanyak 10%.

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk menentukan sampel yang ada di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{154}{1 + 154 (0.1)^2} = 61$$

Dengan demikian sampel dari penelitian ini berjumlah 61 orang pegawai tetap di kantor Dinas Provinsi Sumatera Utara.

No.	UNIT KERJA	POPULASI	SAMPEL
1.	Sub Bagian Kepegawaian dan Umum	65	25
2.	Sub Bagian Keuangan	16	6
3.	Sub Dinas Bina Program	10	4
4.	Sub Dinas Darat	8	4
5.	Sub Dinas Laut	14	6
6.	Sub Dinas Udara	14	6
7.	Sub Dinas Sarana dan Prasarana	27	10
T o t a l		154	61

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel III-5
Penilaian Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Wawancara (*interview*) yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
3. Studi Dokumentasi yaitu dilakukan untuk mempelajari data-data yang ada dalam kantor dan berhubungan dengan penelitian ini.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden , selanjutnya angket (kuesioner) penelitian di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item-item instrumen angket (kuisisioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 182) untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka akan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

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

Dimana :

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

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 81), kriteria menarik kesimpulan untuk menentukan valid tidaknya suatu instrument adalah dengan melihat probabilitas kesalahan dari korelasi (disimpulkan dengan sig). nilai kesalahan (sig) hasil dari perhitungan SPSS tersebut dibandingkan dengan probabilitas kesalahan yang ditetapkan oleh peneliti yang disimbolkan dengan alpha (α). Umumnya penelitian sosial nilai α yang dipilih adalah 0,05. Jika nilai $\text{Sig} < \alpha_{0,05}$, maka suatu item instrument yang diuji korelasinya adalah valid.

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (motivasi, disiplin, dan kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau absah artinya setiap butir pertanyaan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

Menurut Arikunto dalam Juliandi (2013, hal. 86) dikatakan reliable bila hasil

Alpha > 0.6, dengan rumus *Alpha* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

R = Reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha \geq 0,6 maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha \leq 0,6 maka reliabilitas kurang baik.

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,6). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus - rumus sebagai berikut:

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012, hal. 182) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

Y = Nilai Variabel Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Besaran Koefisien Regresi dari masing-masing variabel

x_1 = Nilai Variabel Motivasi

x_2 = Nilai Variabel Disiplin

2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan Uji Model Asumsi Klasik yang digunakan antara lain :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel X_1 , X_2 dan variabel Y memiliki distribusi normal. Menurut Gujarati, dkk dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal. 169) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut Hines dan Montgomery dalam Juliandi Irfan (2013, hal. 170) cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Arief, Gujarati dalam Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 171).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2012, hal. 251) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

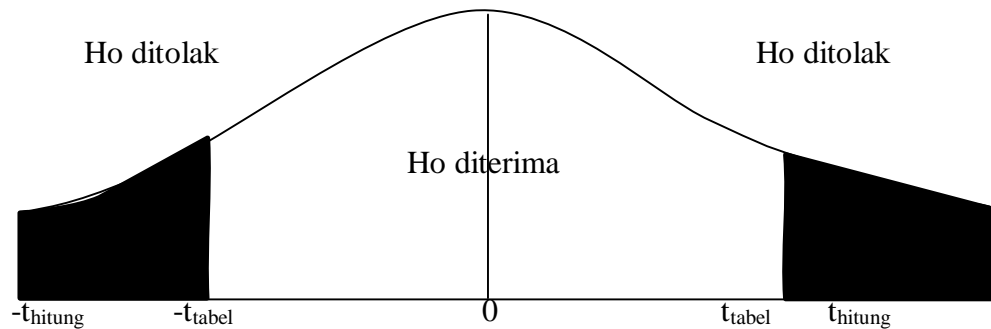
t = Nilai t hitung

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Pasangan Rank

1) Kriteria Pengambilan Keputusan

Bila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Tetapi bila sebaliknya, bila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_a diterima.



Gambar III.1
Kurva Ketentuan Uji t

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda maka dihitung dengan menggunakan rumus uji f sebagai berikut :

$$Fh = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 249)

Dimana :

R = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel Independent

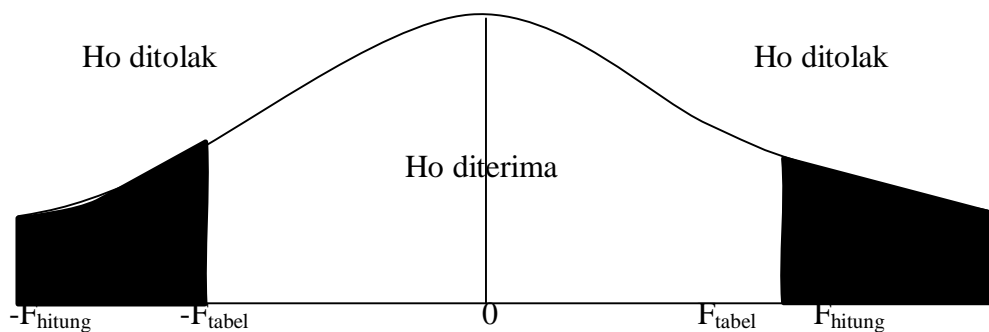
n = Jumlah Sampel

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda yang telah Ditetapkan

$F = F_{\text{Hitung}}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Kriteria pengujian :

- Tidak signifikan jika H_0 dan H_a ditolak bila $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ dan $-f_{\text{hitung}} > -f_{\text{tabel}}$
- Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ dan $-f_{\text{hitung}} < -f_{\text{tabel}}$



Gambar III.1
Kurva Ketentuan Uji F

4. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun rumus perhitungan koefisien determinasi yaitu :

$$d = r_2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 256)

Keterangan :

d = Koefisien Determinasi

r = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Motivasi (X_1), 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 61 orang pegawai tetap pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel IV-1
Skala *Likert*

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

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 132-133)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* pada tabel di atas dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel Motivasi (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2), maupun variabel Kinerja (Y). Dengan

demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi bobot ini adalah nilai 5 dan skor terendah di berikan nilai 1.

a. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang ada pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan, Tahun 2017.

1) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-2
Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	31 - 40 Tahun	9	14.7
2	41 - 50 Tahun	14	23.0
3	> 50 Tahun	38	62.3
Jumlah		61	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (Kuesioner)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 9 orang pegawai tetap (14.7%), usia 41 - 50 tahun yaitu sebanyak 14 orang pegawai tetap (23.0%), sedangkan usia responden yang paling banyak jumlahnya adalah usia > 50 tahun yaitu sebanyak 38 orang pegawai tetap (62.3%).

2) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-3
Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	40	65.6
2	Perempuan	21	34.4
Jumlah		61	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (Kuesioner)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas jumlah responden yang bekerja terdiri dari 40 orang responden berjenis kelamin laki-laki (65.6%), dan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (34.4%). Dengan kata lain mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika di bandingkan dari responden berjenis kelamin perempuan yang terdapat pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-4
Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK Sederajat	28	45.9
2	Diploma (1/2/3)	9	14.8
3	S1	23	37.7
4	S2	1	1.6
Jumlah		61	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (Kuesioner)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas jumlah responden yang bekerja pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan pada Pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 28 orang (45.9%), Diploma (1/2/3) sebanyak 9 orang (14.8%), S1 sebanyak 23 orang (37.7%) dan yang terkecil adalah responden yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (1.6%).

4) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-5
Masa Kerja

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	1	1.6
2	5 – 10 Tahun	25	41.0
3	> 10 Tahun	35	57.4
Jumlah		61	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (Kuesioner)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa seluruh pegawai yang menjadi responden pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan memiliki masa kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 1 orang (1.6%), masa kerja 5 – 10 tahun yaitu sebanyak 25 orang pegawai (41.0%) dan masa kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 35 orang pegawai (57.4%).

b. Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu :

1) Variabel Motivasi (X_1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_1 (Motivasi) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel X_1 (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	24,6	29	47,5	17	27,9	0	0	0	0	61	100
2	12	19,7	35	57,3	14	22,9	0	0	0	0	61	100
3	19	31,1	39	63,9	1	1,6	0	0	0	0	61	100
4	19	31,1	24	39,3	18	29,5	0	0	0	0	61	100
5	20	32,8	20	32,8	19	31,1	2	3,3	0	0	61	100
6	26	42,6	22	36,0	13	21,3	0	0	0	0	61	100
7	36	59,0	14	22,9	11	18,0	0	0	0	0	61	100
8	25	41,0	30	49,2	6	9,8	0	0	0	0	61	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang proses dalam menetapkan ukuran kinerja yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang akurat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang pegawai dengan persentase 47,5%.
- b) Jawaban responden tentang mengarahkan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang pegawai dengan persentase 57,3%.
- c) Jawaban responden tentang pimpinan dapat menangani masalah yang datang dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang pegawai dengan persentase 63,9%.
- d) Jawaban responden tentang pimpinan dalam mengambil tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kerja yang bersifat objektif, mayoritas

responden menjawab setuju sebanyak 24 orang pegawai dengan persentase 39,3%.

- e) Jawaban responden tentang kegiatan koreksi yang dilakukan lebih terpusat bagi pegawai yang sering melakukan penyimpangan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang pegawai dengan persentase 32,8%.
- f) Jawaban responden tentang Pelaksanaan tugas selalu dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja instansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang pegawai dengan persentase 42,6%.
- g) Jawaban responden tentang Mengatur kegiatan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam perencanaan yang terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang pegawai dengan persentase 59,0%.
- h) Jawaban responden tentang Pimpinan dalam melaksanakan kegiatan koreksi bersifat fleksibel dan selalu siap dalam menghadapi ancaman masalah internal dan eksternal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang pegawai dengan persentase 49,2%.

2) Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X_2 (Disiplin Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel X₁ (Disiplin Kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	41,0	24	39,3	11	18,0	1	1,6	0	0	61	100
2	3	4,9	14	22,9	24	39,3	20	32,8	0	0	61	100
3	21	34,4	40	65,5	0	0	0	0	0	0	61	100
4	19	31,1	42	68,8	0	0	0	0	0	0	61	100
5	22	36,0	39	63,9	0	0	0	0	0	0	61	100
6	24	39,3	35	57,3	2	3,3	0	0	0	0	61	100
7	13	21,3	33	54,1	14	23,0	1	1,6	0	0	61	100
8	12	19,7	29	47,5	18	29,5	2	3,3	0	0	61	100
9	19	31,1	41	67,2	1	1,6	0	0	0	0	61	100
10	20	32,8	41	67,2	0	0	0	0	0	0	61	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang Kehadiran berpengaruh dalam menentukan cepat lambatnya pekerjaan selesai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang pegawai dengan persentase 41,0%.
- b) Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum jam kerja dimulai, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang pegawai dengan persentase 39,3%.
- c) Jawaban responden tentang Tata cara kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang pegawai dengan persentase 65,5%.
- d) Jawaban responden tentang selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang pegawai dengan persentase 68,8%.

- e) Jawaban responden tentang Tugas yang diberikan atasan selalu di kerjakan sesuai dengan arahan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang pegawai dengan persentase 63,9%.
- f) Jawaban responden tentang Ketaatan pada atasan menghasilkan kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang pegawai dengan persentase 57,3%.
- g) Jawaban responden tentang memiliki kesadaran dalam bekerja agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik bukan atas paksaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang pegawai dengan persentase 54,1%.
- h) Jawaban responden tentang memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pemenuhan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang pegawai dengan persentase 47,5%.
- i) Jawaban responden tentang memiliki tanggung jawab yang besar agar mampu melaksanakan tugasnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang pegawai dengan persentase 67,2%.
- j) Jawaban responden tentang selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang pegawai dengan persentase 67,2%.

3) Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	41,0	35	57,4	1	1,6	0	0	0	0	61	100
2	20	32,8	38	62,3	3	4,9	0	0	0	0	61	100
3	16	26,2	42	68,8	3	4,9	0	0	0	0	61	100
4	22	36,0	39	63,9	0	0	0	0	0	0	61	100
5	16	26,2	22	36,0	23	37,7	0	0	0	0	61	100
6	17	27,9	44	72,1	0	0	0	0	0	0	61	100
7	23	37,7	14	22,9	23	37,7	1	1,6	0	0	61	100
8	23	37,7	16	26,2	21	34,4	1	1,6	0	0	61	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang Kemampuan kerja sudah sangat baik didalam instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang pegawai dengan persentase 57,4%.
- b) Jawaban responden tentang selalu melakukan pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang pegawai dengan persentase 62,3%.
- c) Jawaban responden tentang Pekerjaan yang di kerjakan penuh dengan ketelitian, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang pegawai dengan persentase 68,8%.
- d) Jawaban responden tentang Hasil kerja selama ini kepada instansi sudah terlaksana dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang pegawai dengan persentase 63,9%.
- e) Jawaban responden tentang memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 37,7%.

- f) Jawaban responden tentang Instruksi dari pimpinan selalu di terima dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang pegawai dengan persentase 72,1%.
- g) Jawaban responden tentang selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 37,7%.
- h) Jawaban responden tentang selalu siap dalam menghadapi masalah-masalah yang terjadi diinstansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang pegawai dengan persentase 37,7%.

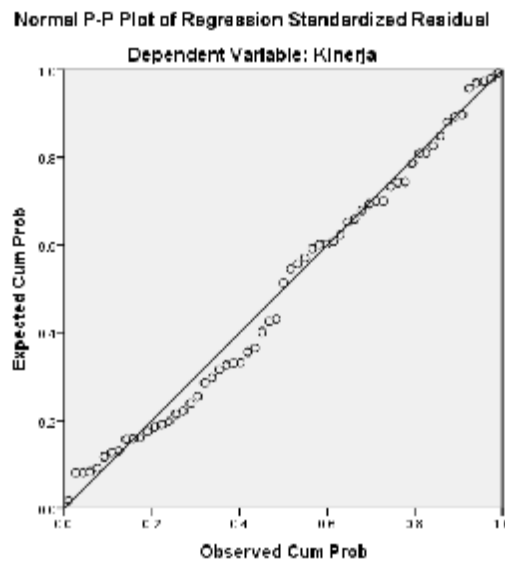
2. Analisis Data Penelitian

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) maka dapat di lihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 22,0 maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :



Gambar IV-1
Uji Normalitas Menggunakan P-Plot

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5. (Hines dan Montgomery dalam Azuar Juliandi 2013).

Tabel IV-9
Coefficients Multikolinieritas

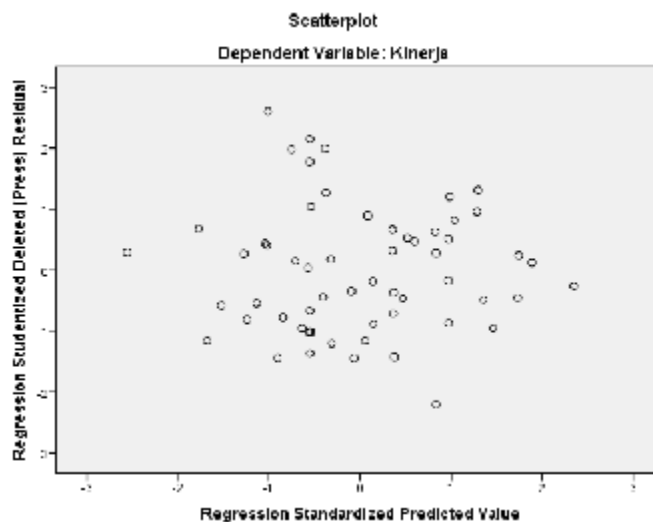
		Coefficients ^a				
		Correlations			Collinearity Statistics	
Model		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Motivasi	.175	.245	.198	.998	1.002
	Disiplin	.586	.602	.593	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika dilihat pada tabel 4.9 diketahui bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai VIF yaitu $1.002 < 4$ atau 5 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika variance berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV-2
Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Uji ini akan menyatakan terbebas dari Heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara acak. Gambar di atas menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negative. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV-10
Coefficients Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.328	5.190		1.027	.309
	Motivasi	.199	.103	.198	1.922	.059
	Disiplin	.526	.091	.594	5.749	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Berdasarkan pada tabel 4.10 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.328 + 0.199X_1 + 0,526X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Motivasi dan Disiplin) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja).

e. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel IV-11

Uji t

Coefficients^a

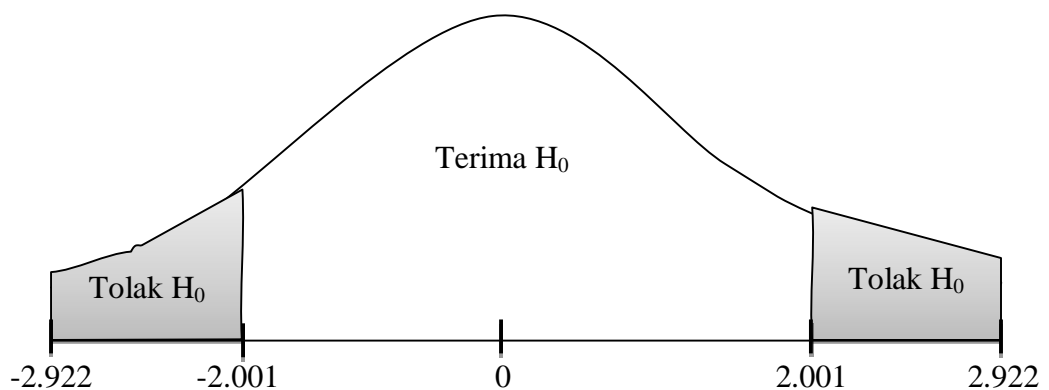
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.328	5.190		1.027	.309
	Motivasi	.199	.103	.198	2.922	.049
	Disiplin	.526	.091	.594	5.749	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa variabel X_1 yaitu Motivasi memiliki signifikansi sebesar 0,049 tidak melebihi dari 0,05, artinya bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

Dari tabel 4.11 tentang pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 2.922 > t_{tabel} 2.001 dengan probabilitas Sig 0,049, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat di simpulkan bahwa Motivasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :



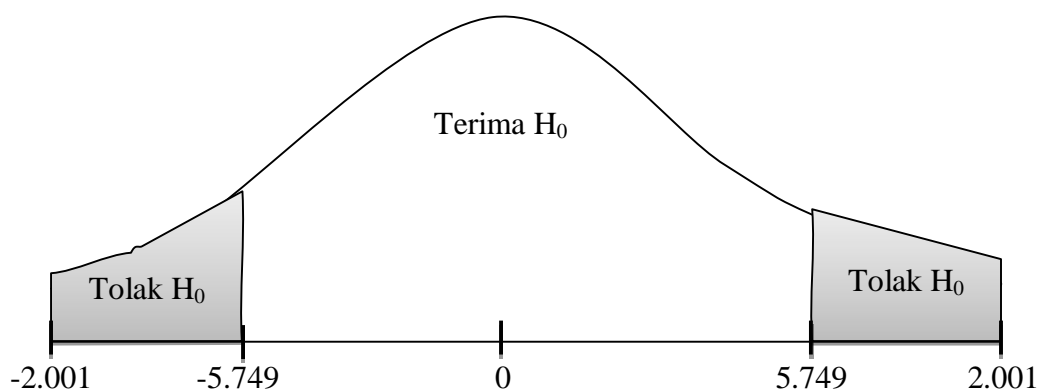
Gambar IV-3

Gambar Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa variabel X_2 yaitu Disiplin Kerja memiliki signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

Dari tabel 4.11 tentang pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 5.749 > t_{tabel} 2.001$ dengan probabilitas Sig 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti Hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :



Gambar IV-3
Gambar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

f. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV-13
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.376	2	127.188	17.969	.000 ^b
	Residual	410.542	58	7.078		
	Total	664.918	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $17.969 > 3.159$ sehingga di simpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

g. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar Motivasi dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui besarnya determinasi Motivasi dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-14
Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.361	2.66051

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai R_{square} adalah sebesar 0,383 atau sama dengan 38,30% artinya bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja mampu untuk menjelaskan Kinerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan adalah sebesar 38,30% dan sisanya 61,70% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan yang menyatakan $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ yaitu $2.922 \geq 2.001$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_0) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan. Artinya tingkat Motivasi

secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Instansi tersebut.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi ada pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini di dukung atau sejalan dengan pandangan yang di kemukakan oleh Ardansyah dan Wasilawati (2014, hal. 154), seorang pegawai akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat Motivasi yang terkoordinir dan aturan disiplin yang jelas, sehingga Motivasi akan mendorong seseorang pegawai melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $5.749 \geq 2.001$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_0) ditolak, hal ini di nyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan. Artinya peran penting penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja ada pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai, hal ini di dukung oleh suatu teori yang di kemukakan oleh Sutrisno (2012, hal. 86) menyatakan Disiplin Kerja Pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan Disiplin Kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Mengenai pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $17.969 \geq 3.159$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

Hal ini di dukung dengan hipotesis ketiga dari penulis pengaruh yang signifikan mengandung makna Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan oleh penulis mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas sig. $0,039 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas sig. $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan.
3. Adanya pengaruh variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan dapat dilihat dari uji F yang menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 di tolak dan H_a diterima, berarti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Mengingat motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hendaknya disiplin kerja benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif sehingga mampu meningkatkan kinerja yang tinggi.
2. Sebaiknya disiplin kerja lebih ditingkatkan lagi agar kinerja dapat meningkat sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila ada pegawai yang melanggar disiplin sebaiknya di berikan hukuman yang sesuai dengan peraturan yang dilanggar.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kinerja dan menjaga suatu keharmonisan antara pegawai dan organisasi dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Edisi Pertama*. Medan: Penerbit Madenatera.
- Azuar Juliandi, Irfan (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Bandung : Perdana Mulya Sarana.
- Edy Sutrisno, (2011). *Budaya Organisasi*. Edisi 1. Jakarta : Penerbit Kencana (Prenada Media Group).
- Hasibuan, S.P Malayu (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ke-7. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- M. Kadarisman, (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mini Setiyarti (2014). *Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen Vol. 14, No. 3 Bandung.
- Nenny Agraeni (2011). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Vol. 11, No. 3 Jakarta.
- Sondang P Siagian, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE-UMSU.
- Wahyu Galih (2014). *Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen Vol. 14, No. 3 Bandung.
- Wibowo, (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 2. Cetakan Ke-4. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.