

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN  
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH UPT  
SAMSAT MEDAN UTARA**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**ARJUNA PUTRA MARSELLANO**  
**NPM:1505160395**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 26 Juli 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : **ARJUNA PUTRA MARSELLANO**  
NPM : **1505160395**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH UPT SAMSAT MEDAN UTARA**

Dinyatakan : **(A-)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**Tim Penguji**

**Penguji I**

**Penguji II**

**JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si**

**RONI PARLINDUNGAN, SE., MM**

**Pembimbing**

**H. RAHMAD BAHAGIA, SE., M.Si**

**Ketua**

**Sekretaris**

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

**Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si**





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : ARJUNA PUTRA MARSELLANO  
NPM : 1505160395  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH  
UPT SAMSAT MEDAN UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2022

Pembimbing Skripsi

H. RAHMAD BAHAGIA, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Arjuna Putra Masrellano  
NPM : 1505160395  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : H. Rahmad Bahagia, SE., M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan  
Pengelolaan Pajak dan Retribusi

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3	Perbaiki kerangka Jaudr	7/3/22	
Bab 4	Hygiene Uji T Sensus Purba	10/3/22	
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Aec	10/3/22	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Maret 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(H. RAHMAD BAHAGIA, SE., M.Si)



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

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **ARJUNA PUTRA MARSELLANO**

NPM : 1505160395

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT. SAMSAT BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH MEDAN UTARA ”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

**Yang Menyatakan**



**ARJUNA PUTRA MARSELLANO**

## ABSTRAK

### **ARJUNA PUTRA MARSELLANO. NPM 1505160395. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Utara**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Utara. Perusahaan sampel merupakan Perusahaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Utara dan telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Perusahaan sampel yang diperoleh sebanyak 22 (dua puluh dua) orang Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Utara.

Penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Linear Berganda (*Miltiple Regrection*) dengan menggunakan Uji Simultan (F) dan Uji Parsial (t) pada *Level Of Significance* 5% ( $\alpha = 0,005$ ). Dari hasil Uji Simultan (F) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Utara. Sedangkan Uji Parsial (t) menunjukkan bahwa Disiplin memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 yaitus ebesar 0,000. Hal berarti bahwa Disiplin mempunyai penagaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Motivasi Kerja diatas 0,05 yaitu sebesar 0,435. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa secara parsial Motivasi Kerja tidak mempunynyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil pengujian Koefisien Determinasi diperoleh hasil 50,1% variasi dari perubahan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan Disiplin dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 49,9% dijelaskan variabel lain diluar model.

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

## ABSTRACT

### **ARJUNA PUTRA MARSELLANO. NPM 1505160395. The Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance at the Regional Tax and Levy Management Agency UPT Samsat Medan Utara**

The purpose of this study was to determine the effect of discipline and work motivation on employee performance at the Regional Tax and Retribution Management Agency of UPT Samsat Medan Utara. The sample company is a company against employee performance at the Regional Tax and Retribution Management Agency of UPT Samsat Medan Utara and has met the predetermined criteria. The sample companies obtained were 22 (twenty two) employees at the Regional Tax and Levy Management Agency of UPT Samsat North Medan.

This research uses Multiple Linear Analysis Technique (Multiple Regression) using Simultaneous Test (F) and Partial Test (t) at Level Of Significance 5% ( $\alpha = 0.005$ ). The results of the Simultaneous Test (F) show that Work Motivation on Employee Performance at the Regional Tax and Levy Management Agency of UPT Samsat Medan Utara. While the Partial Test (t) shows that Discipline has a significant value below 0.05, which is 0.000. This means that discipline has a significant influence on employee performance. Meanwhile, work motivation is above 0.05, which is 0.435. From these results it can be seen that partially work motivation has no influence on employee performance. From the results of the Coefficient of Determination test results, 50.1% of variations in employee performance changes can be explained by Discipline and Work Motivation, while the remaining 49.9% is explained by other variables outside the model.

**Keywords: Employee Performance, Discipline and Work Motivation**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.*

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puja dan puji serta syukur kita ucapkan kehadiran ALLAH Subhana Wata'ala, yang berkat nikmat dan karuniannya yang indah yang masih kita rasakan sampai saat ini, nikmat berupa iman ,islam, kesehatan, kesempatan, pengetahuan yang tentunya masih banyak lagi nikmat yang tidak dapat dijabar diatas seluruh kertas skripsi ini. Dan tidak lupa pula Shalawat Berangkaikan salam kita sanjungakan kepada junjungan kita , suri tauladan kita, Habibullah, Nabi Muhammad Sallallahu Wassalam.

Dalam kesempatan ini penulis bersyukur kepada ALLAH Subhana Wata'ala, karena berkat Ridonya penulis mampu merampungkan tugas akhir perkuliahan dalam bentuk Skripsi yang berjudul. **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara”**.

Skripsi ini disusun sebagai kewajiban penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universita Muhammadiyah Sumatera Utara, serta memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyelesaian skripsi penulis tidak sendirian, banyak pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam upaya penyelesaian tugas akhir ini. Untuk itu Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua Orantua penulis yaitu Ayahanda Sahala Ginting, dan Ibunda Citra Dewi dr.a yang tiada henti memberikan cinta dan kasih sayangnya dalam setiap langkah dan perbuatannya dan selaku memberikan dukungan moril maupun materil dan sangat memberikan pengaruh besar kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan Penulisan skripsi ini di tugas akhir perkuliahan.
2. Bapak Rahmad Bahagia Siregar SE, M.Si. Selaku dosen pembimbing penulis yang telah bersedia mengorbankan waktu untuk menuntun sertamem berikan arahan dan bimbingan didalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr.Agussani, M.AP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri SE, MM ,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syariduddin SE, M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr.Jufrizen SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Seluruh Staff Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama ini.
8. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada Sahabat-sahabat tersayang Yasrin musthafa Bachri Siregar, Syarifuddin Al-Amin Munthe, beserta somoene yang sangat memberikan dukungan dan apresiasi kepada penulis.

10. Teman-teman seperjuangan kelas A Siang Stambuk 2015 Manajemen Siang yang tidak bisa saya sebutkan satuper satu yang mana telah banyak membantu penulis, baik dalam informasi, bantuan tenaga dan materi dalam hal menyusun skripsi ini di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Sebagai penulis saya berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, baik itu pembaca, peneliti dan penulis khususnya. Penulis hanya dapat berdoa kiranya ALLAH Subahana Wata'ala. senantiasa memberikan dan membalas segala budi mereka semua, atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis seperti saran dan kritik yang bersifat membangun kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terimakasih, *Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.*

Medan, Juli 2022  
Penulis

**ARJUNA PUTRA MARSELLANO**  
**NPM:15051609**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Identifikasi Masalah .....	6
1.3.Batasan dan rumusan Masalah .....	7
1.3.1.Batasan Masalah .....	7
1.3.2.Rumusan Masalah .....	7
1.4.Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1.Tujuan Penelitian.....	8
1.4.2.Manfaat Penelitian.....	8

### **BAB 2 LANDASAN TEORI**

2.1.Uraian Teoritis.....	9
2.1.1.Kinerja. ....	9
2.1.1.1.Pengertian Kinerja. ....	9
2.1.1.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja. ....	12
2.1.1.3.Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai. ....	13
2.1.1.4.Indikator Kinerja Pegawai.....	16
2.2.Disiplin .....	18
2.2.1.Pengertian Disiplin .....	18
2.2.2.Macam-Macam Disiplin Kerja .....	20
2.2.3.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.2.4.Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	25
2.3.Motivasi Kerja.....	28
2.3.1.Pengertian Motivasi Kerja .....	28
2.3.2.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	29
2.3.3.Manfaat Motivasi Kerja.....	32
2.3.4.Indikator Motivasi Kerja .....	33
2.4.Kerangka Konseptual .....	34
2.4.1.Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
2.4.2.Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
2.4.3.Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	37
2.4.4.Hipotesis .....	37

### **BAB 3 METODEOLOGI PENELITIAN**

3.1. Pendekatan Penelitian .....	39
3.2. Definisi Operasional Variabel .....	39
3.2.1. Variabel Terikat (Dependent Variabel) .....	39
3.2.2. Variabel Bebas (Independen Variabel) .....	39
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
3.3.1. Tempat Penelitian .....	40
3.3.2. Waktu Penelitian .....	40
3.4. Populasi dan Sampel .....	40
3.4.1. Populasi .....	40
3.4.2. Sampel .....	41
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.6. Teknik Analisa Data .....	44
3.6.1. Uji Asumsi Klasik .....	44
3.6.1.1. Uji Normalitas. ....	44
3.6.1.2. Uji Multikorelasi. ....	45
3.6.1.3. Uji heteroskedastisitas .....	45
3.6.2. Regresi Linear Berganda .....	46
3.6.3. Uji Hipotesis .....	47
3.6.3.1. Uji Parsial (Uji t) .....	47
3.6.3.2. Uji Simultan (Uji F) .....	48
3.6.4. Koefisien Determinasi .....	49

### **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	50
4.1.1. Identitas Responden .....	50
4.1.1.1. Jenis Kelamin Responden .....	50
4.1.1.2. Kelompok Usia Responden .....	51
4.1.1.3. Masa Kerja Responden .....	51
4.1.1.4. Kelompok Pendidikan Responden .....	52
4.1.2. Pembahasan .....	57
4.1.2.1. Uji Asumsi Klasik .....	57
4.1.2.1.1. Uji Normalitas .....	57
4.1.2.1.2. Uji Multikolinearitas .....	58
4.1.2.1.3. Uji Heteroskedastisitas .....	59
4.1.3. Analisis Data .....	61
4.1.3.1. Regresi Berganda .....	61
4.1.3.2. Uji Hipotesis .....	64
4.1.3.2.1. Uji Parsial .....	64
4.1.3.2.2. Uji Simultan .....	67
4.1.3.2.3. Koefisien Determinasi .....	68
4.2.4. Pembahasan .....	69
4.2.4.1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai .....	70
4.2.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	70
4.2.4.3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	71

**BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	73
5.2. Saran .....	73

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

TABEL 1.1	Permasalahan Disiplin Pegawai .....	3
TABEL 1.2	Permasalahn Motivasi Pegawai.....	5
TABEL 3.1	Jadwal kegiatan Penelitian .....	40
TABEL 3.2	Jumlah Seluruh Pegawai .....	41
TABEL 3.3	Skala Likert .....	42
TABEL 3.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X1) .....	46
TABEL 3.5	Hasil Uji Instrumen Motivasi Kerja (X2) .....	47
TABEL 3.6	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y) .....	48
TABEL 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
TABEL 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	51
TABEL 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	51
TABEL 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
TABEL 4.5	Skor Angket Variabel X1 .....	52
TABEL 4.6	Skor Angket Variabel X2.....	54
TABEL 4.7	Skor Angket Variabel Y .....	55
TABEL 4.8	Hasil Uji Multikolineritas .....	61
TABEL 4.9	Hasil Penguji Regresi berganda .....	61
TABEL 4.10	Hasil Uji Parsial .....	63
TABEL 4.11	Hasil Uji Simultan .....	65
TABEL 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	67

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1	Paradigma Penelitian .....	36
GAMBAR 2.2	Paradigma Penelitian .....	36
GAMBAR 2.3	Paradigma Penelitian .....	37
GAMBAR 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis .....	48
GAMBAR 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	49
GAMBAR 4.1	Hasil Uji Normalitas .....	57
GAMBAR 4.2	Hasil Uji Normalitas Data .....	58
GAMBAR 4.3	Hasil Uji Heterokedisitas .....	60
GAMBAR 4.4	Kriteria Uji t .....	65
GAMBAR 4.5	Kriteria Uji F .....	66

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin kerja pegawai, pengawasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan.

Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya. Suatu organisasi atau instansi dapat dilihat tingkat keberhasilan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya, kompetensi pegawai, serta keadaan lingkungan kerja fisik organisasi tersebut. Dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi

yang sedang berjalan diperlukan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara maksimal agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatnya keberhasilan kinerja pegawai.(J. S. Hasibuan & Handayani, 2017)

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan.(Jufrizen & Intan, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta berpengaruh terhadap kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.(Siswadi et al., 2021). Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (M. S. . Hasibuan, 2015).Berdasarkan hasil wawancara saya kepada salah satu pegawai yang bernama Titin Suryani di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Utara adalah sebagai berikut : (1). Masih ada sebagian Pegawai yang sering terlambat masuk kerja. (2). Masih ada Pegawai

yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja. (3). Masih ada Pegawai yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas. (4). Masih ada Pegawai dalam bekerja tidak memperlihatkan kuantitas pekerjaannya. Permasalahan diatas juga didukung dengan beberapa data yang diperoleh dari sub bagian umum dan kepegawaian yang meliputi rekapitulasi data absensi dan pelanggaran disiplin jam kerja serta rekapitulasi data apel pagi pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Utara Periode Juni Sampai Oktober 2021. Penyajian riingkasan rekapitulasi data dapat dilihat pada tabel 1.1 dan 1.2 berikut :

Tabel 1.1  
Rekapitulasi Data Absensi Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah  
UPT Samsat Medan Utara Periode Juni-Oktober 2021

No	Bulan	Jumal Pegawai (Orang)	Ketidak Hadiran Pegawai (Orang)		
			S	I	A
1.	Juni	75 Orang	-	-	10
2.	Juli	75 Orang	-	-	8
3.	Agustus	75 Orang	-	-	11
4.	September	75 Orang	-	-	6
5.	Oktober	75 Orang	-	-	9

Sumber Data diolah (2021)

Keterangan :

S : Sakit

I : Izin

A : Alfa

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan terutama pada bulan Agustus yaitu sebanyak 11 orang. Dan pada bulan Juni Beberapa pegawai yang tidak hadir Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Utara yaitu sebanyak 10 orang alfa atau tidak hadir tanpa keterangan selama 5 hingga 10 hari kerja, dimana berdasarkan peraturan yang sudah ditetapkan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Utara pegawai yang tidak hadir

tanpa keterangan hingga 10 hari kerja akan diberikan sanksi berupa teguran tertulis. Pada bulan September jumlah pegawai yang alfa menurun menjadi 6 orang namun kembali meningkat pada bulan Oktober yaitu menjadi 9 orang. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi pelanggaran disiplin dimana selama ini pegawai yang tidak disiplin hanya diberi teguran lisan sehingga tidak membuat para pegawai jera di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Utara.

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.(M. S. . Hasibuan, 2016). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang saya lakukan pada bulan Januari- mei 2021 dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Bagian Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara Hal ini dapat dilihat dari fenomena atau kejadian sebagai berikut: (1) masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, (2) masih ada sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor

pada saat jam kerja, dan (4) Masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Tabel 1.2  
Tingkat Keterlambatan Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah  
UPT Medan Utara Juni-Oktober 2021

No	Jumlah pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan	%
1	Juni	24 Hari	68	16,32
2	Juli	24 Hari	70	16,80
3	Agustus	24 Hari	71	17,04
4	September	24 Hari	74	17,76
5	Oktober	24 Hari	78	18,72

Sumber Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel terlihat persentasi tingkat kelambatan pegawai dari bulan Juni sampai Oktober 2021 mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini dilihat dari tingkat keterlambatan bulan Juni sebesar 16,32% sampai akhirnya pada bulan Oktober 2021 jumlah keterlambatan sebesar 18,72% yang meningkat secara berkala tiap bulannya pada pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara. Peningkatan tingkat keterlambatan pegawai dapat disebabkan oleh kurang semangat atau kurang bergairah pegawai untuk masuk kerja. Rendahnya motivasi kerja disebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai Bagian Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara sering datang terlambat pada jam masuk kantor, hal ini disebabkan kurangnya peraturan yang tegas bagi pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada diketahui bahwa motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas relatif masih rendah. Hal ini

terlihat dari persentasi tingkat keterlambatan perbulannya sebagaimana terlihat pada Tabel 1 diatas, yang mana masih banyak pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara yang tidak masuk kantor pada waktu jam kerja. Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa masalah-masalah yang ditemui selama penulis melakukan penelitian, yang berkaitan dengan Disiplin Pegawai adalah Masih banyak Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik dimana masih banyak pegawai tidak mentaati peraturan terutama pada saat masuk jam kerja masih banyak yang terlambat datang ke Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik, untuk membahas masalah pengaruh pengawasan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dan menuangkannya dalam bentuk proposal dengan judul: **Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara”**.

### **1.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada di perusahaan yaitu:

1. Disiplin Kerja pada pegawai belum sepenuhnya berjalan dengan baik, dimana masih banyak pegawai yang terlambat datang masuk kerja.

2. Pegawai harus segera diberikan motivasi Kerja Pegawai dan arahan agar para pegawai dapat bekerja dengan sebaiiknya-baiknya dan mempergunakan waktu sebaik mungkin.
3. Masih rendahnya kinerja beberapa pegawai dilihat dari hasil kerja yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan.

## **1.2. Batasan Dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1. Batasan Masalah**

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dalam penelitian ini penulis tidak meneliti semua faktor-faktor tersebut tetapi hanya dibatasi pada faktor Disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara. Dengan jumlah Pegawai Tetap sebanyak 22 Orang Pegawai, sedabgkan Pegawai Tidak Tetap sebnayak 53 Orang Pegawai.

### **1.3.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalahnya dinyatakan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara?
- b. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara?
- c. Apakah ada pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara?

## **1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.
- b. Mengetahui pengaruh Motivasi Kinerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara
- c. Mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi Kinerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara

### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dalam Disiplin dan motivasi kerja pegawai.
- b. Bagi Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara, dapat memberikan informasi pada pimpinan perusahaan khususnya mengenai pengaruh Disiplin dan motivasi kerja kinerja pegawai.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan. (Gultom, 2014)

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016) .Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. (Masram & Mu'ah, 2017).Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. (Mathis & Jackson, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)

Menurut Ainanur & Tirtayasa (2018) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Meithiana (2017) dibahas dalam buku dipaparkan sebagai berikut: Kualitas Kerja, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Pengukuran kualitas kerja adalah sebagai berikut: karyawan memiliki kecermatan/ketelitian pekerjaannya, karyawan mematuhi prosedur operasional sesuai ketentuan organisasi, serta karyawan memperhatikan kebutuhan pelanggan yang dilayani, Produktivitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut: karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi, karyawan menggunakan waktu kerja dengan seksama, serta karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan organisasi ini. Tanggung jawab, yaitu tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya (organisasi). (Farisi, 2020)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (M. S. . Hasibuan, 2010). Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

(Priansa, 2018) mengatakan Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut pendapat lain (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa istilah pengertian kinerja berasal dari kata *Job performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Yusnandar & Muslih, 2021)

### **2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percayadiri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. (Sutarto, 2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Blancard dan hersey dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pada penelitian terdahulu juga telah mengkaji bagaimana hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai, kesimpulan pada penelitian tersebut diperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Inaray et al., 2016); (Astuti & Prayogi, 2018).

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang (Sunyoto, 2015). Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada

pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ( Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Astuti & Suhendri, 2019); (Gultom, 2014).(Adhan & Prayogi, 2021)

### **2.1.1.3. Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai**

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo dalam penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas. (Wibowo, 2017) seperti:

- 1).Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2).Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3).Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4).Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam Proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5).Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan

Dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

6).Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.(Wibowo, 2017). Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian. (Wibowo, 2017).

Tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk. Kreitner & Kinicki dalam (Wibowo, 2017):

- 1) Administrasi penggajian
- 2) Umpan balik kinerja
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- 4) Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- 5) Penghargaan terhadap kinerja individu
- 6) Mengidentifikasi kinerja buruk
- 7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- 8) Menetapkan keputusan promosi

9) Pemberhentian pegawai

10) Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. (Kasmir, 2016). Penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. (Rozarie & Indonesia, 2017)

Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- 1) Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- 2) Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- 3) Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- 4) Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus

membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

#### **2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja yang di miliki oleh seorang pegawai terkadang masih bersifat mengambang bagi individu yang menjalaninya, karena mereka hanya tahu jika pekerjaan yang dilakukan merupakan kegiatan rutin yang belum tentu hasilnya bisa mendapat penghargaan dari pimpinannya. Sehingga jangan sampai kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi bias. Untuk itu dalam tulisan penelitian ini penulisan mengutip pendapat ahli mengenai indikator kinerja.

Kinerja Pegawai perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai melalui beberapa hal seperti sebagaimana berikut disampaikan oleh beberapa ahli: Kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan. (Masram & Mu'ah, 2017) yaitu:

- 1) Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
- 2) Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Efektivitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
- 4) Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang

mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryo dalam menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja.(Masram & Mu'ah, 2017) adalah:

- 1) Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekat dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
- 2) Hasil kerja. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- 4) Ketaatan. Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
- 5) Kejujuran. Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- 6) Kerjasama. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

- 7) **Prakarsa.** Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
- 8) **Kepemimpinan.** Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

## **2.2. Disiplin**

### **2.2.1. Pengertian Disiplin**

Menurut Hasibuan (2012 :115) kedisiplinan yaitu “adanya kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan dan normanorma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah”. Mangkunegara (2012: 129) menyatakan “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional”. Menurut Soerjono (2010 :67) adapun indikator disiplin

kerja karyawan yaitu : 1) Ketepatan waktu, 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, 3) Tanggung jawab yang tinggi, 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, 5) Ketaatan terhadap aturan kantor. (Prayogi, 2018)

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dalam kehidupan suatu

organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut (Sutrisno, 2016) disiplin yaitu suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut (Rivai dkk., 2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Jufrizen & Sitorus, 2021)

Disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.(Hamali, 2016). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. (Sinambela & Poltak, 2018). Disiplin Kerja adalah Suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang.(Siswanto, 2010).

### 2.2.2. Macam – Macam Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang berkembang dalam kehidupan seseorang atau kelompok dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

Disiplin ada beberapa macam jika dilihat dari bentuknya.

Ada 2 bentuk disiplin kerja (Mangkunegara A.A, 2015) yaitu:

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif

Berikut ini adalah penjelasan dari ke dua bentuk disiplin kerja tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan guru mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh sekolah. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan guru berdisiplin diri. Dengan cara preventif, guru dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Semua guru harus menjalankan disiplin preventif dan menegakkan disiplin akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang efektif.
2. Disiplin Korektif Disiplin korektif suatu upaya menggerakkan guru dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan. Pada disiplin korektif, guru yang melanggar disiplin diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah memberi sanksi agar memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Jenis – jenis disiplin kerja. (Indah, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Diri
2. Disiplin Kelompok
3. Disiplin Preventif
4. Disiplin Korektif
5. Disiplin Progresif

1. Disiplin Diri Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri. Disiplin diri juga menerima nilai – nilai yang ada di luar dari dirinya sendiri. Dan mau mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi.
2. Disiplin Kelompok Disiplin kelompok adalah sekelompok yang bekerja pada suatu sekolah mau taat aturan yang berlaku. Disiplin kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah sekolah agar tujuan sekolah dapat tercapai. Disiplin kelompok dapat diwujudkan ketika disiplin diri telah terlaksana.
3. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah disiplin yang mengajak guru agar taat aturan dan mengikuti standar yang telah dibuat. Disiplin preventif memicu guru berlaku disiplin tanpa paksaan. Sehingga guru mematuhi peraturan atas kemauannya sendiri.
4. Disiplin Korektif Disiplin korektif merupakan evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. Disiplin korektif juga berfungsi untuk memperbaiki pelanggaran tersebut di kemudian hari, Dengan demikian disiplin korektif berguna untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah guru yang lain melakukan pelanggaran agar di masa datang tidak ada pelanggaran lagi.

5. Disiplin Progresif mDisiplin progresif adalah pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran yang berkali – kali. Disiplin progresif berfungsi untuk memberikan kesempatan bagi guru untuk mengevaluasi hasil kerjanya agar tidak menerima hukuman yang lebih berat lagi. Dengan demikian guru akan lebih teliti memeriksa kekeliruannya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. (Jufrizen, 2018)

### **2.2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu hal terpenting agar dapat meningkatkan kinerja guru. Agar disiplin kerja di sebuah sekolah dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya kondisi iklim kerja yang nyaman. Selain itu banyak lagi faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja. (Sutrisno, 2016), yakni:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan 12
  5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan
  6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai
  7. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin
1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Pemberian besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi baik tidaknya suatu disiplin dijalankan. Tentu saja guru yang merasa kompensasi diberikan sesuai dengan jerih payah yang telah ia berikan bagi tempat dia bekerja, akan merasa tenang dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Berbeda halnya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka guru tersebut akan mencari pekerjaan sampingan yang membuat pekerjaannya tersebut akan terbengkalai. Meskipun besarnya kompensasi yang diberikan tidak menjadi jaminan tegaknya disiplin, namun paling tidak guru dapat bekerja dengan tenang.
  2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Seperti ada pepatah mengatakan “guru kencing berdiri murid kencing berlari”, artinya pemimpin itu harus menjadi contoh dalam segala hal. Keteladanan pemimpin menyumbang pengaruh besar dalam mempengaruhi disiplin pegawai karena pemimpin adalah panutan. Apa yang hendak pemimpin inginkan dilakukan oleh bawahannya, maka ia terlebih dahulu harus melakukannya. Jika pemimpin menginginkan bawahannya cepat datang, maka ia harus datang lebih awal. Hal ini akan membuat bawahan merasa segan dan akan datang lebih cepat lagi. Karena lebih mudah mencontoh apa yang dilihat dari pada apa yang dikatakan dan yang menjadi aturan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Dalam sebuah sekolah sangat dibutuhkan adanya aturan yang jelas, aturan yang dijadikan dan disepakati bersama yang dijadikan menjadi sebuah pegangan. Aturan tidak boleh dibuat sepihak, atau sesuai dengan keinginan kepala sekolah saja. Dengan adanya aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama, para guru akan mau melakukan disiplin karena sudah ada pegangan yang jelas.
4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan Seorang kepala sekolah harus berani mengambil tindakan, agar disiplin dapat ditegakkan. Jika ada guru yang melanggar disiplin maka kepala sekolah harus memberinya sanksi sesuai ketentuan yang ada. Agar semua guru merasa terlindungi dan juga berkomitmen untuk tidak melakukan hal yang serupa. Namun jika kepala sekolah tidak memberi sanksi bagi yang telah melanggar disiplin, maka akan berakibat buruk karena guru yang lain juga akan malas untuk melaksanakan disiplin karena tidak ada bedanya yang disiplin dan yang tidak disiplin.
5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan Dengan adanya pengawasan tentu akan melatih guru untuk berdisiplin. Meskipun bagi sebagian guru yang sudah menyatakan arti disiplin, pengawasan ini tidak dibutuhkan lagi. Pengawasan ini dibutuhkan untuk mengetahui apakah guru tersebut melaksanakan sesuai dengan yang diperintahkan dan tidak menyimpang.
6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai Guru bukanlah sebuah robot yang hanya bekerja dan tidak memiliki perasaan. Guru tidak merasa puas dengan kompensasi yang tinggi saja namun lebih dari itu perhatian kepala sekolah juga sangat dibutuhkan. Guru juga memiliki keluhan dan masalah – masalah, yang ingin mendapat jalan keluar. Kepala sekolah yang berhasil

memberi perhatian dan juga bisa menjadi teman bagi para guru akan mendapat disiplin yang baik. Guru juga akan hormat dan menghargai, ini sangat mempengaruhi disiplin guru tersebut.

7. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin Kebiasaan –kebiasaan yang mungkin mendukung tegaknya disiplin adalah saling menghormati, memberi kesempatan untuk berpendapat, berpamitan jika pergi, saling menyapa, memberikan pujian. Akan sangat berpengaruh juga untuk iklim kerja yang baik, dan mendorong guru untuk berdisiplin.

#### **2.2.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. (Sinambela & Poltak, 2018). Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator – indikator disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator. Indikator-indikator Disiplin Kerja. (M. S. . Hasibuan, 2016) yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

1. Tujuan dan Kemampuan Tujuan dan kemampuan harus sesuai, dimana tujuan yang diberikan bagi guru harus sesuai dengan kemampuannya, agar dia dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin mengerjakannya. Jika tujuan di luar kemampuan atau jauh di bawah kemampuan guru maka kedisiplinan akan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right place and the right man in the right job*.
2. Teladan Pimpinan Teladan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap guru, dengan teladan yang baik dari kepala sekolah, kedisiplinan guru pun juga akan ikut baik. Karena guru cenderung menjadikan kepala sekolah sebagai panutan, oleh sebab itu teladan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan sekolah.
3. Balas Jasa Balas jasa juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi guru. Dengan balas jasa yang cukup maka guru akan merasa senang dan tenang saat bekerja. Dengan demikian guru akan berupaya untuk memberikan yang terbaik, kedisiplinannya juga semakin ditingkatkan.
4. Keadilan Kepala sekolah harus bersikap adil terhadap semua guru. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Oleh sebab itu keadilan sangat dibutuhkan terkhusus dalam pemberian gaji, harus adil antara pekerjaan dengan gajinya. Agar guru juga bersikap loyal kepada sekolah.
5. Waskat Waskat pengawasan melekat pimpinan terhadap bawahan. Sehingga waskat mengharuskan kepala sekolah selalu berada di tempat kerja. Waskat dianggap efektif untuk mendongkrak kedisiplinan guru, karena guru merasa diperhatikan dan mendapat bimbingan langsung dari pimpinan. Dengan

waskat ini juga kepala sekolah dapat secara objektif menilai guru dan mengetahui kedisiplinan dan kemampuan para guru. Secara tidak langsung waskat menuntut kebersamaan yang aktif antara pimpinan dan bawahan sehingga terwujudlah kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan guru untuk mencapai tujuan sekolah.

6. Sanksi Hukuman Sanksi hukuman sangat dibutuhkan agar disiplin dapat tegak. Berat / ringan sanksi hukuman sangat menentukan baik/ buruknya kedisiplinan guru. Semakin berat dibuat suatu sanksi atau hukuman maka guru pun akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan.
7. Ketegasan Ketegasan sangat dibutuhkan agar kedisiplinan dapat ditegakkan, terlebih ketegasan kepala sekolah. Jika sebuah aturan telah dibuat maka hendaklah semuanya taat, jika tidak disinilah diperlukan ketegasan seorang kepala sekolah. Kepala sekolah harus tegas menghukum siapa saja yang melakukan pelanggaran. Agar kedisiplinan di dalam sekolah tersebut baik. Namun jika kepala sekolah tidak tegas maka kedisiplinan di dalam sekolah tersebut akan gagal.
8. Hubungan Kemanusiaan Kedisiplinan akan tercipta jika di dalam sebuah organisasi terdapat hubungan kemanusiaan yang baik. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama guru maupun dengan kepala sekolah akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sehingga dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada sekolah. Dengan demikian tujuan sekolah juga dapat tercapai.

## **2.3. Motivasi Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi perlu dilaksanakan organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. (Tanjung, 2015)

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. (Jufrizen, 2017)

Motivasi sering kali disebut dengan Dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu dimulai dengan motivasi. Menurut (Mangkunegara, 2013) motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut (Wibowo, 2014) motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Sedangkan (Sadili, 2013) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok

kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. (Azhar & Alamsyah, 2021)

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.(M. S. . Hasibuan, 2015). Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.(Robin & Judge, 2013). Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. (Robin & Judge, 2013).

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

### **2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-Faktor Motivasi Kerja Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi

oleh beberapa faktor.(Kadarisman, 2012). Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern.

Faktor Intern adalah yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain:

1. Kematangan pribadi

Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi pun yang bersangkutan mau bekerja tekun dengan membuat prestasi.

2. Tingat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah. Ia akan lebih mudah mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi dan tahu apa yang dibutuhkan organisasi dari dirinya.

3. Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan ia akan dapat bekerja lebih optimal bila keinginan dan harapannya itu dapat dipenuhi.

4. Kebutuhan

Makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras. Karena yang bersangkutan

percaya bahwa dengan bekerja giat dan baik tersebut, mereka akan dapat memenuhi kebutuhannya.

#### 5. Kelelahan dan Kebosanan

Karyawan yang berada pada tingkat kelelahan dan kebosanan, akan memperlihatkan gejala-gejala turunnya produktivitas kerja dan mulai terjadi berbagai kesalahan dalam pekerjaan. Semua ini muncul akibat konsentrasi fisik dan pikiran yang sudah menurun, dan tidak mungkin dapat menerima motivasi lagi. Cara terbaik agar karyawan terhindar dari kelelahan dan kebosanan antara lain, diberi waktu istirahat, menghindari mereka bekerja secara rutin.

#### 6. Kepuasan kerja

Walaupun kadar kemampuan kerja tersebut berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para pegawai. Seorang pegawai akan dapat merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Faktor Ekstern Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam bekerja antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan Jenis dan sifat pekerjaan mempengaruhi bagaimana motivasi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Jika pekerjaan yang ia lakukan terasa nyaman seperti adanya sarana dan prasarana yang memadai maka itu akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung Hubungan kerja yang baik dengan kelompok kerja dimana ia bekerja juga berpengaruh dalam motivasi seseorang. Adanya hubungan kerja sama dan rasa dipercaya oleh rekan kerja atau kelompok kerja membuat seseorang dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan.
3. Organisasi tempat bekerja Tempat bekerja yang baik seperti memerhatikan kesejahteraan karyawannya juga berpengaruh dalam memotivasi karyawan. Dan juga tempat kerja yang tidak bising, bersih dan tenang juga bisa menjadikan tempat bekerja menyenangkan bagi karyawan.
4. Situasi lingkungan Pimpinan tempat bekerja haruslah memiliki kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan agar karyawan tidak merasa bosan dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Sistem imbalan Pemberian imbalan merupakan sumber penghasilan bagi karyawan untuk menambah pendapat bagi keluarganya. Imbalan yang sesuai dan memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

### **2.3.3. Manfaat Motivasi Kerja**

Manfaat Motivasi menurut Malayu.(M. S. . Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.3.4. Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.(Robin & Judge, 2013). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Qomariah & Hafidzi, 2019). Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

## **2.4. Kerangka Konseptual**

Hubungan antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebagai berikut:

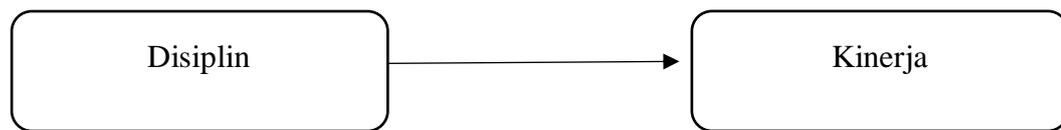
### **2.4.1. Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu di raih oleh pegawai, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan Perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin Pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang di adapat di capainya. Sulit bagi Pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang di harapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang di tujukan oleh pegawai yang bersangkutan. (Arianty, 2016)

Selain pentingnya kedisiplinan dalam bekerja pegawai juga harus pandai mensyukuri gaji dan fasilitas yang mereka terima karena pada umumnya faktor kepuasan kerja adalah gaji dan fasilitas bila pegawai bisa menerima dan mensyukuri gaji dan fasilitas tempat ia bekerja maka kemungkinan ia akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja namun apa bisa ia tidak bisa menerima dan mensyukuri gaji yang di berikan kepadanya maka para pegawainya akan susah untuk mendapatkan kepuasan kerjanya sehingga berdampak kepada kurang efesiennya kinerja para pegawai. (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Dalam hal ini pimpinan juga harus mempunyai kemampuan dalam hal memberikan arahan kepada bawahan karena bagaimanapun pimpinanlah yang bertanggung jawab terhadap bawahannya karena apabila kinerja karyawannya menurun maka itu artinya pimpinan tidak lihai dalam mengorganisir bawahannya yang sebenarnya menjadi tanggung jawab pimpinan. Bila pimpinan tidak lihai dalam memberikan motivasi dan mencari tahu kemampuan kerja para bawahannya maka dapat dipastikan keinginan untuk mewujudkan visi dan misi di Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi daerah UPT Medan Utara susah untuk di gapai. Kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia – sia. (Arianty, 2015)

Gambar. 2.1 Paradigma Penelitian



#### 2.4.2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan motifikasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri Pegawai yang perlu dipenuhi agar Pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan Pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. (Noor, 2013)

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan Pegawai dalam melakukan perkerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri Pegawai diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya.(J. S. Hasibuan & Handayani, 2017)

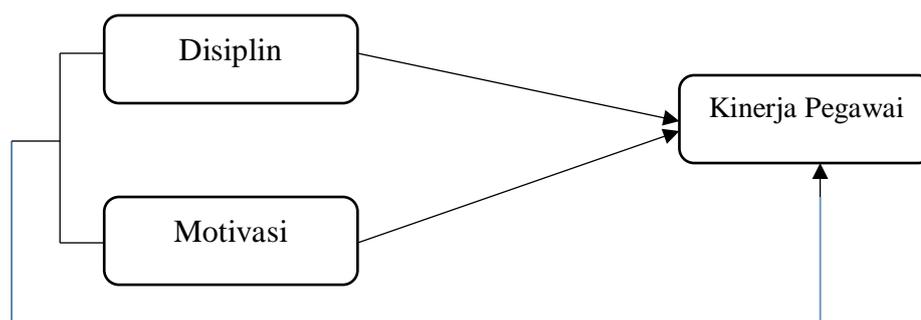
Gambar. 2.2 Paradigma Penelitian



### 2.4.3. Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai , harus diterapkan disiplin yang baik hal ini mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mendorong gairah, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Motivasi merupakan cara yang digunakan pimpinan perusahaan untuk menggerakkan Pegawai agar bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugastugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Sembiring et al., 2021)

Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Menurut pendapat Mc. Clelland yang dikutip oleh Mangkunegara menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. (Mangkunegara A.A, 2012)



Gambar.2.3 Paradigma Penelitian

### 2.4.4. Hipotesis

Jawaban yang diberikan dalam hipotesis masih berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada faktor-faktor empiris melalui

pengumpulan data. Hipotesis tersebut bisa berupa tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Berdasarkan rumusan masalah, kerangka konseptual serta tujuan dari penelitian ini, maka akan dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara
2. Ada pengaruh Motivasi Kinerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara
3. Ada pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara

## **BAB 3**

### **METODEOLOGI PENELITIAN**

#### **1.1. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. (Sugiono, 2012)

#### **1.2. Defenisi Operasional Variabel**

Defenis operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1.2.1. Variabel Terikat (Dependent Variabel)**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. (Juliandi, 2013) Variabel terikat dalam peneitian ini adalah Kinerja Pegawai (**Y**). Kinerja Pegawai yang terdapat Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara

##### **1.2.2. Variabel Bebas (Independen Variabel)**

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain variabel bebas adalah sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai pada variabel terikat. (Juliandi, 2013). Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (**X1**) dan Motivasi Kerja (**X2**).

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian Jl. Putri Hijau No.14, Kesawan, Kec. Medan Barat Kota Medan, Sumatera Utara, sedangkan data penelitian ini diperoleh dari Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara

#### 3.3.2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juli sampai Oktober 2021.

**Tabel 3.1**  
**Jadwal kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		Juli				Agustus				September				Oktober				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Awal	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3	Pengumpulan Data									■	■	■	■								
4	Pengolahan Data									■	■	■	■								
5	Seminar Proposal													■	■	■	■				
6	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

Sumber: data diolah, 2021

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiono, 2016). Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara yang berjumlah 75 orang. Pegawai Tetap berjumlah 22 Orang Pegawai dan pegawai

tidak tetap berjumlah 53 Orang Pegawai. Jumlah populasi dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Seluruh Pegawai**

No	Bagian Atau Jabatan Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Tata Usaha	6
2	Bendahara Penerimaan	1
3	Bendahara Penerimaan	5
4	Pengurus Barang	2
5	Pendataan dan Penetapan	31
6	Penagihan dan Tunggakan	30
	Jumlah Pegawai	75

Sumber: Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara

### **3.4.2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiono, 2016). Dalam menentukan sampel penulis tidak menggunakan tehnik penarikan sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang sedikit. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 22 Orang Pegawai.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Tehnik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa

mengetahui tehnik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. (Sugiono, 2016)

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *Checklist*.

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuu	4
- Kurang setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 111)

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* dengan rumus:

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

(Sugiono, 2012)

Dimana:

- n = Banyaknya pengamatan
- $\sum x_i$  = Jumlah pengamatan butir x atau y
- $\sum y_i$  = Jumlah pengamatan total skor x atau y
- $(\sum x)$  = Jumlah kuadrat pengamatan butir x atau y
- $(\sum y)$  = Jumlah kuadrat pengamatan total skor x atau y
- $(\sum x_i)$  = Kuadrat jumlah pengamatan butir x atau y
- $(\sum y_i)$  = Kuadrat jumlah pengamatan total skor x atau y
- $\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali butir x atau y dengan total skor x atau y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2013, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig* (*2 tailed*) dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig* (*2 tailed*)  $< 0,05$ , maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig* (*2 tailed*)  $> 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid.

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Dikatakan reliabel bila hasil Alpha  $> 0,6$ , dengan rumus Alpha

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

Dimana,  $r_{11}$  = reliabilitas instrumen (koefisien *Alpha Cronbach*)

$k$  = jumlah butir pertanyaan dalam instrumen

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir-butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = varians total

Sumber(Ghozali, 2013)

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha  $> 0,60$  maka reliabilitas cukup baik.

- b. Jika nilai koefisien reliabilitas  $\text{Alpha} < 0,60$  maka reliabilitas kurang baik.

Berikut ini pengujian reliabilitas yang dilakukan pada tiga variabel yang digunakan pada penelitian, yaitu:

1. Wawancara (*interview*), yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
2. Studi dokumen yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini

### **3.6. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

#### **3.6.1. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu:

##### **3.6.1.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram

data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal (Ghozali.2013).

### **3.6.1.2. Uji Multikolinieritas**

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu: Jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) hasil regresi lebih besar dari 10 maka dapat dipastikan ada multikolinieritas diantara variabel independen tersebut. (Ghozali, 2013)

### **3.6.1.3. Uji Heterokedastisitas**

Uji ini memiliki tujuan mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya, maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas menurut Ghozali (2013)antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang kelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas.

### 3.6. 2. Regresi Linier Berganda

Metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model prediktif tunggal. Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (*kriterium*) dipengaruhi variabel independen bila variabel

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

(Sugiyono, 2012)

independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut rumus yang akan digunakan dalam menghitung persamaan regresi berganda. (Sugiono, 2012):

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta Y bila  $X_i = 0$

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Motivasi kerja

Secara statistik ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F serta koefisien determinasinya. Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima.

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

(Sugiyono, 2017)

### 3.6.3. Uji Hipotesis

#### 3.6.3.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Statistik t dilakukan untuk apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik sebagai berikut :

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

(Sugiono, 2017)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Dengan ketentuan :

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- 2) Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y

#### a). Bentuk Pengujian

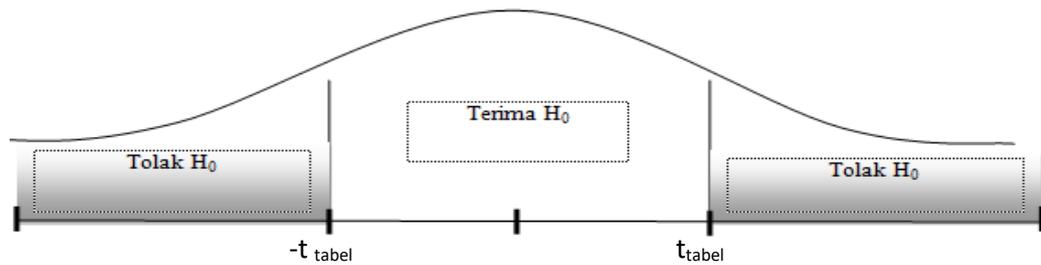
$H_0 : r = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antarvariabel bebas

(X) dengan (Y)

#### b). Kriteria Pengambilan Keputusan.

$H_0$  diterima jika:  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$   $df = n-k$

$H_a$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



(Sugiono, 2017)

Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

### 3.6.3.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau disebut juga uji signifikan serentak di maksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu  $X_1$  dan  $X_2$  untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas  $Y$ . Uji F juga di maksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama nol. Nilai F dihitung ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{-R^2/K}{(-R^2)(N-K-1)}$$

(Sugiono, 2017)

$F_h$  = Nilai F hitung

$R$  = Koefisien korelasi ganda

$K$  = Jumlah variabel Independent

$n$  = Jumlah Anggota Sampel

Ketentuan :

- Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .
- Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

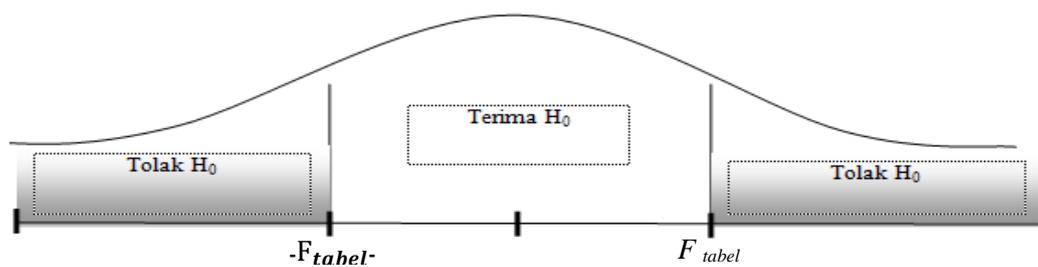
Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%. Uji dua pihak dan  $dk = n-k-1$

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$H_a$  = Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian Hipotesis :



(Sugiono, 2017)

Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis.

Keterangan :

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$F_{tabel}$  = Nilai F dalam tabel F berdasarkan.

Kriteria Pengujian

1. Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F_{hitung} < -F_{tabel}$

2. Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $F_{hitung} > -F_{tabel}$

#### 3.6.4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel pada dependen. (Sugiyono, 2016)

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

Dalarn penelitian ini, penulis rnernperoleh data dalarn bentuk angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel X1, 12 pertanyaan untuk variabel X2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, dirnana yang rnenjadi variabel X1, adalah Disiplin, variabel X2 adalah Motivasi kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Pegawai. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 75 orang pegawai sebagai sarnpel penelitian.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 bebas (Disiplin dan Motivasi Kerja) rnaupun variabel terikat (kinerja Pegawai). Jadi untuk setiap responden yang rnenjawab angket untuk variabel X1 (Disiplin) skor tertinggi adalah 60 dan skor terendah adalah 10, untuk variabel X2 (Motivasi Kerja) skor tertinggi adalah 60 dan skor terendah adalah 12 dan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) skor tertinggi adalah 40 dan terendah adalah 7.

##### **4.1.1. Identitas Responden.**

Untuk rnengetahui identitas responden rnaka dapat dilihat dari karekteristik responden berikut ini:

###### **4.1.1.1 Jenis kelamin Responden**

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-Laki	60 Orang	82,28%
2	Perempuan	15 Orang	17,72%
	Jumlah	75 Orang	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 60 orang (82,28%). Hal ini disebabkan karena pada saat penerimaan pegawai lebih dominan diterima jenis kelamin laki-laki..

#### 4.1.1.2. Kelompok Usia Responden

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20 – 30 Tahun	30 Orang	43,04%
2	31 – 40 Tahun	25 Orang	36,71%
3	41 – 50 Tahun	15 Orang	13,92%
4	> 51 Tahun	5 Orang	6,33%
	Jumlah	75 Orang	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 30 orang (43,04%), usia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 25 orang (36,71%) dan usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 15 orang (13,92%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >51 tahun berjumlah 5 orang (6,33%)

#### 4.1.1.3. Masa Kerja Responden

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	1 – 5 Tahun	18 Orang	22,78%
2	6 – 10 Tahun	22 Orang	37,97%
3	> 10 Tahun	35 Orang	39,24%
	Jumlah	75 Orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 10 tahun ke atas yaitu sebanyak 35 orang (39,24%). Hal ini dikarenakan, mayoritas pegawai telah bekerja di instansi tersebut lebih dari 10 tahun.

#### 4.1.1.4. Kelompok Pendidikan Responden

**Tabel IV- 4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	SLTA	15 Orang	24,05%
2	D3	25 Orang	34,18%
3	S1	35 Orang	41,77%
	Jumlah	75 Orang	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 35 orang(41,77%). Hal ini dikarenakan, pada saat melakukan penyebaran angket mayoritas pegawai memiliki pendidikan yang baik.

#### 4.1.1.5. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel X1 (Disiplin)**

No	Alternatif Jawaban									
	SS		S		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	38	48	60.8	0	0	0	0	75	100
2	28	35.4	49	62.0	0	0	0	0	75	100
3	34	43.0	42	53.2	0	0	0	0	75	100
4	38	48.1	38	48.1	0	0	0	0	75	100
5	29	36.7	47	59.5	0	0	0	0	75	100
6	26	32.9	52	65.8	0	0	0	0	75	100
7	34	43.0	43	54.4	0	0	0	0	75	100
8	36	45.6	37	46.8	0	0	0	0	75	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang disiplin yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60.8%.
2. Jawaban responden tentang pimpinan sering melakukan inspeksi tempat (disiplin) kepada pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62.0%.
3. Jawaban responden tentang pimpinan sering melakukan observasi langsung keseluruhan tempat sebelum kegiatan pekerjaan dilaksanakan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53.2%.
4. Jawaban responden tentang disiplin dilakukan kepada setiap pegawai tanpa ada perbedaan, sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju masing-masing sebesar 48.1%.
5. Jawaban responden tentang disiplin yang dilakukan pimpinan selalu terpusat pada titik-titik strategis/ penting, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,5%.
6. Jawaban responden tentang pimpinan melakukan disiplin terhadap pemberlakuan peraturan dan pemberian sanksi, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 65,8%.
7. Jawaban responden tentang disiplin dapat dilakukan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 54,4%.

8. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan sanksi kepada pegawai yang dinas luar sesuai pelanggaran yang dilakukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju masing-masing sebesar 46,8%.

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel X2 (Motivasi Kerja)**

Alternatif Jawaban										
No	SS		S		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	22.8	52	65.8	0	0	0	0	75	100
2	23	29.1	45	57.0	0	0	0	0	75	100
3	20	25.3	50	63.3	0	0	0	0	75	100
4	25	31.6	46	58.2	0	0	0	0	75	100
5	26	32.9	45	57.0	0	0	0	0	75	100
6	20	25.3	49	62.0	0	0	0	0	75	100
7	16	20.3	54	68.4	0	0	0	0	75	100
8	21	26.6	53	67.1	0	0	0	0	75	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang motivasi kerja seperti arahan pada saat apel pagi dapat digunakan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65.8%.
2. Jawaban responden tentang motivasi kerja seperti datang tepat waktu dapat berfungsi dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57.0%.
3. Jawaban responden tentang motivasi kerja seperti pengembangan karir sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63.3%.
4. Jawaban responden tentang tentang motivasi kerja seperti pemberian insentif untuk dapat bekerja secara maksimal, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58.2%.

5. Jawaban responden tentang motivasi kerja seperti pendidikan dan pelatihan sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57.0%.
6. Jawaban responden tentang motivasi kerja seperti pemberian bonus saat pegawai bekerja secara ulet dan tekun sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62.0%.
7. Jawaban responden tentang motivasi kepada pegawai agar tidak menunda-nunda pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 68.4%.
8. Jawaban responden tentang motivasi kerja seperti peralatan inventaris dapat digunakan oleh setiap pegawai yang membutuhkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 67.1%.

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

Alternatif Jawaban										
No	SS		S		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	19.0	53	67.1	0	0	0	0	75	100
2	26	32.9	41	51.9	0	0	0	0	75	100
3	18	22.8	45	57.0	0	0	0	0	75	100
4	37	46.8	35	44.3	0	0	0	0	75	100
5	31	39.2	42	53.2	0	0	0	0	75	100
6	23	29.1	51	64.6	0	0	0	0	75	100
7	29	36.7	49	62.0	0	0	0	0	75	100
8	29	36.7	47	59.5	0	0	0	0	75	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang selalu menugaskan kualitas kerja setiap melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 67.1%.

2. Jawaban responden tentang hasil pekerjaan yang telah saya kerjakan sesuai dengan standar yang ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51.9%.
3. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57.1%.
4. Jawaban responden tentang dalam mengerjakan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 46.8%.
5. Jawaban responden tentang selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53.2%.
6. Jawaban responden tentang selalu menaharni pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64.6%.
7. Jawaban responden tentang selalu bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62.0%.
8. Jawaban responden tentang selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain., sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 59.5%

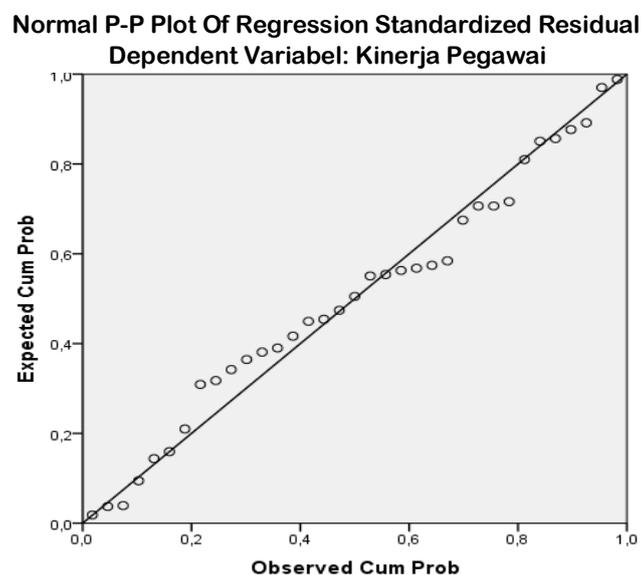
## 4.1.2. Pembahasan

### 4.1.2.1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan dalam upaya untuk memperoleh hasil analisis yang valid. Berikut ini pengujian untuk menentukan apakah kedua asumsi klasik tersebut diperoleh atau tidak. Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

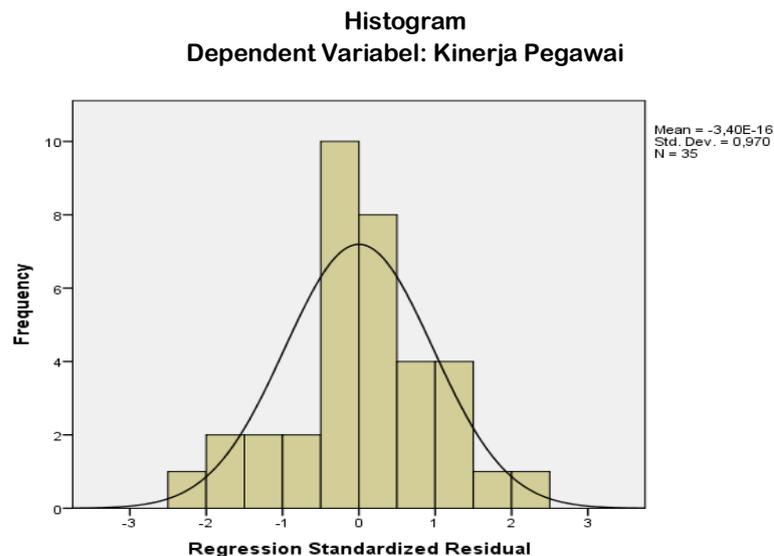
### 4.1.2.2 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut ini dapat dilihat secara grafik hasil penelitian yang telah diolah dengan pengujian SPSS versi.22.00 adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1 : Hasil Uji Normalitas**  
**Sumber : Hasil SPSS Versi 22**

Pada gambar 4.1 diatas, diketahui bahwa hasil dari pengujian normalitas data menunjukkan penyebaran titik-titik data mendekati garis diagonal dan mengikuti arah grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini menyimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal dan layak untuk dianalisis.



**Gambar 4.2 : Hasil Uji Normalitas Data**  
**Sumber : Hasil SPSS Versi 22**

Pada gambar IV.2 diatas, diketahui bahwa grafik histogram menunjukkan distribusi normal, karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik pada pada sisi kiri maupun sisi kanan dan bentuk kurva yang menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

#### **4.1.2.1.1. Multikolinearitas.**

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>												
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF	
		1	(Constant)	2,883			3,618		1,839	,075	-7,918	155,283		
	Disiplin	2,168	1,121	,172	4,389	,022	,057	,681	,628	,301	,037	1,000	1,000	
	Motivasi Kerja	2,829	1,125	,819	,604	,435	,073	1,558	,420	,327	,178	1,000	1,000	

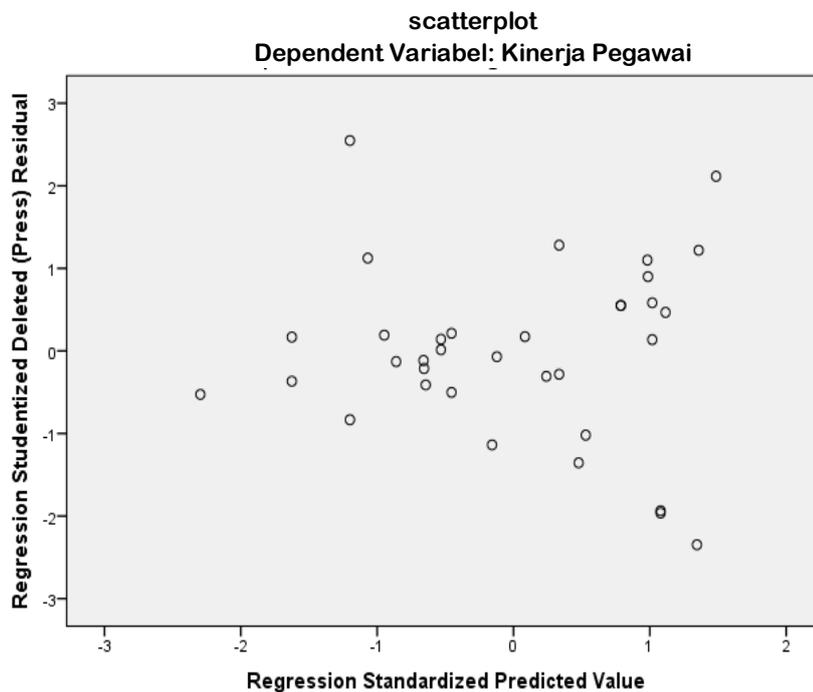
a. Dependent Variable: Kiner Pegawai

Berdasarkan table diatas nilai VIF dan tolerance menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai VIF tidak  $> 5$  atau dari 0,1 atau = 1. Nilai setiap variabel tersebut menunjukkan model regresi tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

#### 4.1.2.1.3. Uji Heterokesidastisitas

Heterokesidastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokesidastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokesidastisitas. Jika pola tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokesidastisitas.



**Gambar 4.3 : Hasil Uji Heterokedastisitas Data**  
**Sumber : Hasil SPSS Versi 22**

Berdasarkan gambar diatas maka grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

#### 4.1.2.1.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu ke  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari auto korelasi. Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai *Durbin Watson* (D-W). Dalam hal ini ketentuannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi positif
- 3) Jika nilai D-W diantara +2 berarti ada autokorelasi negatif

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,708 <sup>a</sup>	,501	,470	43,56057	,501	16,088	2	32	,000	2,189

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka dapat dilihat nilai *Durbin Watson* (D-W) adalah 2,189. Hal ini menunjukkan ada autokorelasi negative didalam regresi penelitian ini

### 4.1.3. Analisis Data

#### 4.1.3.1. Regresi Berganda

Analisi berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh nilai dari variabel bebas.

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

(Sugiyono, 2017)

Keterangan:

**Y** =Kinerja Pegawai

**a** =Konstanta

$\beta_1$ =Angka Arah Koefisien Regresi

$X_1$ =Disiplin

$X_2$ =Motivasi Kerja

$e$  =*Standar Error*

Berdasarkan uji asumsi klasik yang dilakukan dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal tidak dapat multikolinearitas. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya nilai VIF yang lebih dari 10. Dalam uji persyaratan juga tidak terjadi heterokedastisitas yang ditunjukkan oleh penyebaran titik diatas dan dibawah garis sumbu Y. oleh karena itu, data yang telah ada memenuhi syarat untuk menggunakan model regresi. Secara umum, Analisis regresi pada dasarnya adalah suatu studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Dari data hasil penelitian SPSS 22.00 dapat dirumuskan persamaan matematika sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>												
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.	95,0% Confidence		Correlations			Collinearity		
		Coefficients		Coefficients			Interval for B		Zero-order	Partial	Part	Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,883	3,618		1,839	,075	-7,918	155,283						
	Disiplin	2,168	1,121	,172	4,389	,022	,057	,681	,628	,301	,037	1,000	1,000	
	Motivasi Kerja	2,829	1,125	,819	,604	,435	,073	1,558	,420	,327	,178	1,000	1,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka persamaan regresi linear berganda dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = 2,883 + 2,168X_1 + 2,892X_2$$

Keterangan :

- Nilai a = 2,883 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar = 2,883
- Nilai koefisien regresi  $X_1 = 2,168$  menunjukkan jika Disiplin ditingkatkan 100% maka harga saham akan naik sebesar Rp. 216,8. Kontribusi yang diberikan Disiplin terhadap harga saham sebesar 58,00 % dilihat dari *Standardized Coefficient*.

- c. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 2,892$  menunjukkan jika Motivasi kerja ditingkatkan 100% maka harga saham akan naik sebesar Rp. 289,2. Kontribusi yang diberikan oleh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 8,60% dilihat dari *Standardized Coefficient*.

#### 4.1.3.2. Uji Hipotesis

##### 4.1.3.2.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Statistik t dilakukan untuk apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). (Sugiyono, 2017)

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

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

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Untuk penyederhanaan Uji Statistik t diatas penulis menggunakan pengolahan data SPSS for Windows versi 22.00, maka diperoleh hasil uji t sebagaiberikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Parsial (t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>												
		Unstandardize		Standardized	t	Sig.	95.0% Confidence		Correlations			Collinearity		
		d Coefficients		Coefficients			Interval for B		Zero-order	Partia	Part	Statistics		
		B	Std. Error	Beta	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF						
1	(Constant)	2,883	3,618		1,839	,075	-7,918	155,283						
	Disiplin	2,168	1,121	,172	4,389	,022	,057	,681	,628	,301	,037	1,000	1,000	
	Motivasi Kerja	2,829	1,125	,819	,604	,435	,073	1,558	,420	,327	,178	1,000	1,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

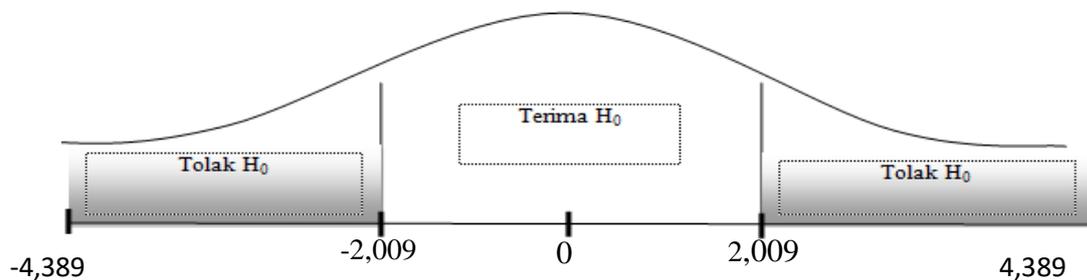
Untuk menguji signifikan masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 4.1.3.2.2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara Disiplin secara individual (parsial) terhadap harga saham, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus uji t. berdasarkan tabel IV.11 diatas diketahui bahwa nilai perolehan uji t untuk hubungan anantara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

$$t_{hitung} = 4,389$$

$$t_{tabel} = 2,009$$



**Gambar 4.4 Kriteria Uji t**

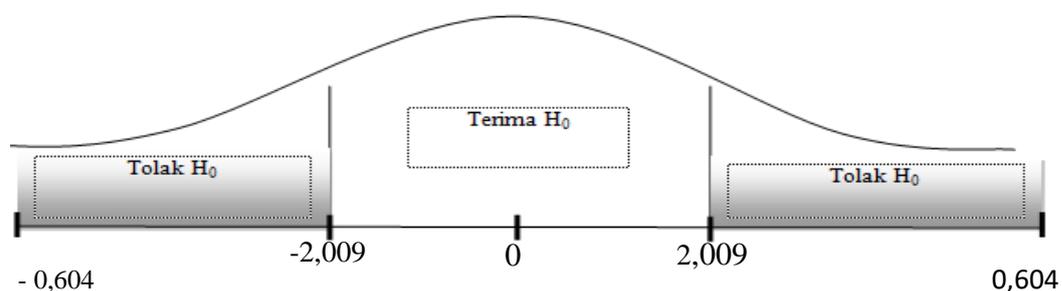
Dari perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,389 dan nilai signifikan secara 0,022. Maka dapat dikatakan  $4,389 > 2,009$  dan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,022 dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila Disiplin meningkat secara otomatis Kinerja Pegawai mengalami peningkatan. Ini berarti bahwa perusahaan tersebut memiliki modal sendiri yang lebih besar dibanding hutang jangka panjang.

#### 4.1.3.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja secara individual (Parsial) terhadap Kinerja Pegawai, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus uji t. berdasarkan tabel IV.11 diatas maka diketahui bahwa nilai perolehan uji t untuk hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

$$t_{hitung} = 0.604$$

$$t_{tabel} = 2,009$$



**Gambar 4.5 Kriteria Uji t**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi Kerja antara terhadap terhadap Kinerja Pegawai.. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,604 (dimana  $0,604 < 2,009$ ), dan nilai signifikan sebesar 0,435 (dimana  $0,435 > 0,005$ ). Dari hasil tersebut

dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila Motivasi Kerja meningkat secara otomatis Kinerja Pegawai mengalami peningkatan.

#### 4.1.3.2.4. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan atau uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Uji F juga dimasukkan untuk dapat mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai  $F_{hitung}$  ditentukan dengan menggunakan rumus. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel IV.12 dibawah ini yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61055,226	2	30527,633	16,088	,000 <sup>b</sup>
	Residual	60720,734	32	1897,523		
	Total	121776,000	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama terhadap harga saham, maka dalam penelitian ini digunakan rumus uji F. Berdasarkan tabel 4.12 diatas maka dapat diketahui nilai

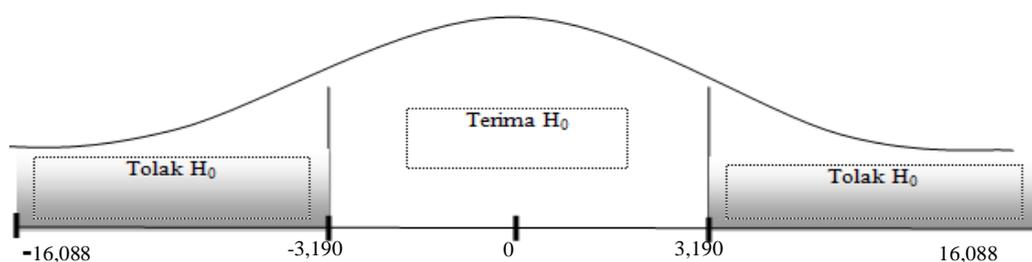
perolehan uji F untuk hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama terhadap Kinerja Pegawai

Nilai  $F_{\text{tabel}}$

$F_{\text{tabel}}$  = diketahui pembilang =  $k = 2$

diketahui penyebut =  $(n-k-1) = (52-2-1) = 49$

$F_{\text{tabel}} = 3,190$        $F_{\text{hitung}} = 16,088$



**Gambar 4.6 Kriteria Uji F**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh antara Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama terhadap Kinerja Pegawai. Diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 16,088 dengan tingkat signifikan 0,00, sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,190 dengan tingkat signifikan 0,05. Hal ini berarti  $F_{\text{hitung}}$  berada dipenerimaan bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Hal ini dikarenakan  $16,088 > 3,190$  dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Ini berarti bahwa semakin tinggi nilai maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada perusahaan tersebut.

#### **4.1.3.2.3. Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi atau *R-Square* pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai Koefisien determinasi atau *R-Square* yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Dapat dilihat pada tabel IV.13 dibawah yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Kofisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,501 <sup>a</sup>	16,088	2	32	,000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka menunjukkan hasil bahwa hasil pengujian *R-Square* dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 22.00 maka dapat diketahui dari uji determinasi adalah sebagai berikut :

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

$$D = 0,501 \times 100\%$$

$$= 50,1\%$$

Nilai *R-Square* diatas bernilai 0,501 artinya menunjukkan bahwa sekitar 50,1% variabel (Y) harga saham dapat dijelaskan oleh variabel (X<sub>1</sub>) Disiplin dan variabel (X<sub>2</sub>) Motivasi Kerja. Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi Disiplin dan Motivasi Kerja Bepengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Utara yaitu sebesar 50,1%. Sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

#### **4.2.Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang didasarkan pada hasil pengolahan data yang terkait dengan judul, kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian yang terdahulu, maka dalam penelitian ini ada beberapa hal yang dapat dijelaskan, yaitu sebagai berikut :

#### **4.2.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara Disiplin berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai yang menyatakan bahwa  $t_{hitung}$  yaitu  $4,389 > 2,009$  dimana  $t_{tabel}$  berada didaerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_o$  ditolak. Hal ini menyatakan bahawa ada pengaruh signifikan antara Disiplin berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nel Arianty Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus perhatikan, karena semakin baik disiplin Pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang di adapat di capainya. Sulit bagi Pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang di harapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang di tujukan oleh pegawai yang bersangkutan. (Arianty 2016)

#### **4.2.2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang menyatakan bahwa  $t_{hitung}$  yaitu  $0,604 < 2,009$  dimana  $t_{tabel}$  tidak berada didaerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_o$  diterima. Hal ini menyatakan bahawa tidak ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan Pegawai dalam melakukan perkerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang

untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri Pegawai diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya. (Saripuddin and Handayani 2017)

#### **4.2.3. Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada perusahaan perkebunan yang menyatakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $16,07 > 3,190$ , dimana  $F_{tabel}$  berada didaerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_o$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. artinya hasil penelitian ini menunjukkan apabila Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja semakin meningkat maka akan semakin meningkat Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, Jufrizen, and Tanjung 2021) Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai , harus diterapkan disiplin yang baik hal ini mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan mendorong gairah, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Motivasi merupakan cara yang digunakan pimpinan perusahaan untuk menggerakkan Pegawai agar bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugastugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Sembiring, Jufrizen, and Tanjung 2021)

Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Menurut pendapat Mc. Clelland yang dikutip oleh Mangkunegara menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. (Mangkunegara A.A 2012)

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

5.1.1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (Disiplin), terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Artinya jika Disiplin di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

5.1.2. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X2 (Motivasi Kerja), terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Artinya jika Motivasi Kerja di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

5.1.3. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin X1 dan X2 Motivasi Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada taraf  $0,05$ . Artinya jika Disiplin dan Motivasi Kerja di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

#### 5.2. Saran

5.2.1. Bagi perusahaan, hendaknya Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara dalam meningkatkan kinerja pegawainya lebih memperhatikan faktor disiplin dan motivasi kerja, dengan disiplin

yang tinggi dan motivasi kerja berdasarkan penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian hendaknya disiplin dan motivasi kerja dapat dimanajemen dengan baik, seperti selalu menjalankan disiplin pada setiap pekerjaan dan selalu melengkapkan memotivasi kerja pegawai agar selalu giat dan tekun dalam bekerja.

5.2.2. Bagi Penulis, hendaknya penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dibidang studi manajemen dimana beberapa faktor yang meningkatkan kinerja adalah disiplin dan motivasi kerja.

5.2.3. Bagi Peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat menjadi penambah materi dalam hal peningkatkan kinerja pegawai, dan dalam penelitian- penelitian berikutnya dapat diketahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Manajemen, Program Studi Muhammadiyah, Universitas Utara, Sumatera Kerja, Motivasi Pegawai, Kinerja*, 246–259.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. In *Jurnal Manajemen Perpajakan: Vol. 4 (2)* (pp. 400–410).
- Azhar, M. E., & Alamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja M. Elfi Azhar 1 , Muhammad Arief Alfihamsyah 2. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 01*, 246–259.
- Farisi, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Kantor Dana Pensiun Telkom). *EProceedings ...*, 7(2), 1068–1076.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Ketiga)*. BP-Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(Oktober), 176–184.
- Hamali, A. Y. (2016). *Strategi Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Academic Mengelola Karyawan*. Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 420–429.
- Hasibuan, M. S. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indah, P. H. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Laksana.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 97–102. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621–1572, 405–424.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceducing Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 105–112.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cipta Pustaka Media Printis.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara A.A, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara A.A, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). Remaja Rosdakarya.
- Masram, M., & Mu'ah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Sadeli, Jimmy & Prawira (ed.); Buku 1). Salemba Empat.

- Noor, A. (2013). *Manajemen Event*. Alfabeta.
- Prayogi, M. A. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–670. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Qomariah, A. R. ., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian*, 4(1), 47–62.
- Robin, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (Edition 15). Pearson Education.
- Rozarie, C. R., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.
- Sinambela, & Poltak, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Mnajeman Sumber Daya Manusia*. Kencana Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(01), 2015.  
<http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- Wibowo. (2017). *Menejemen Kinerja* (Edisi Keli). PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Teknologi Edukasi Sosial Dan*, 352–365.  
<http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/328>

Nama Responden :.....

Umur :.....

Jenis Kelamin :.....

Mohon dijawab item-item instrument Disiplin Kerja ditempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja. Jawaban yang diberikan dengan memberi tindakan lingkaran pada angka yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr.

Keterangan :

- 4 berarti sangat setuju = Baik Sekali
- 3 berarti setuju = Cukup Baik
- 2 berarti tidak setuju = Tidak Baik
- 1 berarti sangat tidak setuju = Sangat tidak Baik

No	Pernyataan tentang Disiplin Kerja	Tingkat Persetujuan			
1	Disiplin yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat.	4	3	2	1
2	Pimpinan sering melakukan inspeksi tempat (disiplin) kepada pegawai	4	3	2	1
3	Pimpinan sering melakukan observasi langsung keseluruhan tempat sebelum kegiatan pekerjaan dilaksanakan	4	3	2	1
4	Disiplin dilakukan kepada setiap pegawai tanpa ada perbedaan	4	3	2	1
5	Disiplin yang dilakukan pimpinan selalu terpusat pada titik-titik strategis/ penting	4	3	2	1
6	Pimpinan melakukan disiplin terhadap pemberlakuan peraturan dan pemberian sanksi	4	3	2	1
7	Disiplin dapat dilakukan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada	4	3	2	1
8	Pimpinan selalu memberikan sanksi kepada pegawai yang dinas luar sesuai pelanggaran yang dilakukan	4	3	2	1

Nama Responden :.....

Umur :.....

Jenis Kelamin :.....

Mohon dijawab item-item instrument Motivasi Kerja ditempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja. Jawaban yang diberikan dengan memberi tindakan lingkaran pada angka yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr.

Keterangan :

- 4 berarti sangat setuju = Baik Sekali
- 3 berarti setuju = Cukup Baik
- 2 berarti tidak setuju = Tidak Baik
- 1 berarti sangat tidak setuju = Sangat tidak Baik

No	Pernyataan tentang Motivasi Kerja	Tingkat Persetujuan			
		4	3	2	1
1	Motivasi kerja seperti arahan pada saat apel pagi dapat digunakan dengan baik	4	3	2	1
2	Motivasi kerja seperti datang tepat waktu dapat berfungsi dengan baik	4	3	2	1
3	Motivasi kerja seperti penegembangan karir	4	3	2	1
4	Motivasi kerja seperti pemeberian insentif untuk dapat bekerja secara maksimal	4	3	2	1
5	Motivasi kerja seperti pendidikan dan pelatihan	4	3	2	1
6	Motivasi kerja seperti pemeberian bonus saat pegawai bekerja secara ulet dan tekun	4	3	2	1
7	Motivasi kepada pegawai agar tidak menunda-nunda pekerjaan	4	3	2	1
8	Motivasi kerja seperti peralatan inventaris dapat digunakan oleh setiap pegawai yang membutuhkan	4	3	2	1

Nama Responden :.....

Umur :.....

Jenis Kelamin :.....

Mohon dijawab item-item instrument Kinerja Pegawai ditempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja. Jawaban yang diberikan dengan memberi tindakan lingkaran pada angka yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr.

Keterangan :

4 berarti sangat setuju = Baik Sekali

3 berarti setuju = Cukup Baik

2 berarti tidak setuju = Tidak Baik

1 berarti sangat tidak setuju = Sangat tidak Baik

No	Pernyataan tentang Kinerja Pegawai	Tingkat Persetujuan			
1	Selalu rnengutarnakan kualitas kerja setiap rnelakukan pekerjaan, sebagian besar responden rnenjawab setuju	4	3	2	1
2	Hasil pekerjaan yang telah saya kerjakan sesuai dengan standar yang ditentukan	4	3	2	1
3	Mampu rnenyelesaikan tugas sesuai dengan jurnlah yang ditetapkan	4	3	2	1
4	Dalam rnengerjakan tugas saya dapat rnenyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan	4	3	2	1
5	Selalu rnernpunyai inisiatif tinggi dalam rnenyelesaikan pekerjaan sehari-hari	4	3	2	1
6	Selalu rnernaharni pekerjaan yang diberikan,	4	3	2	1
7	Selalu bersedia rnernperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan	4	3	2	1
8	Selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain	4	3	2	1