

**PENGARUH MOTIVASI NON-FINANCIAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PEGAWAI DI BIDANG BPHTB DAN PBB PADA
BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Khairul Syarif Nasution
NPM : 1905160634
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



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

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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : KHAIRUL SYARIF NASUTION
NPM : 1905160634
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI NON-FINANCIAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG BPHITB
DAN PBB PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, 18 Maret 2024

Pembimbing Skripsi

DODY SALDEN CHANDRA, S.E, M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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



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 : Khairul Syarif Nasution
NPM : 1905160634
Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra, S.E, M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Non-Financial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bidang BPHTB dan PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2	Perbaiki Penulisan		
Bab 3			
Bab 4	Perbaiki Hasil Kuisioner	14/03-24	
Bab 5	OK	14/03-24	
Daftar Pustaka	OK	18/03-24	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc sidang Meja Hijau	18/03-24	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si.)

Medan, 18 Maret 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Dody Salden Chandra, S.E, M.M)



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



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **KHAIRUL SYARIF NASUTION**
N.P.M : **1905160634**
Program Studi : **Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Non-Fiancial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bidang BPHTB dan PBB pada Pendapatan Daerah Kota Medan.” 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



Khairul Syarif Nasution

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI NON-FINANCIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG BPHTB DAN PBB PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MEDAN

KHAIRUL SYARIF NASUTION

1905160634

Khairul.syarif207@icloud.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Di Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Populasinya adalah seluruh Pegawai Bidang BPHTB dan PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan Kantor Wilayah Kota Medan yang berjumlah 61 orang dan sampelnya sebanyak 61 pegawai Bidang BPHTB dan PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan Kantor Wilayah Kota Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 29.00. Motivasi Non-Financial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

Kata Kunci : Motivasi Non-Financial; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF NON-FINANCIAL MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE FIELD OF BPHTB AND PBB AT THE REGIONAL REVENUE AGENCY OF MEDAN CITY

KHAIRUL SYARIF NASUTION

1905160634

Khairul.syarif207@icloud.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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

This research aims to determine the influence of non-financial motivation and work discipline on employees in the BPHTB and PBB fields at the Medan City Regional Revenue Agency, both partially and simultaneously. This research approach is associative. The population was all BPHTB and PBB Sector Employees at the Medan City Regional Revenue Agency, Medan City Regional Office, totaling 61 people and the sample was 61 BPHTB and PBB Sector employees at the Medan City Regional Revenue Agency, Medan City Regional Office. Data collection techniques in this research used interview techniques, documentation studies, observations and questionnaires. The data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this research used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 29.00. Non-Financial Motivation has a positive and significant influence on employee performance in the BPHTB and PBB field at the Medan City Regional Revenue Agency. Work Discipline has a positive and significant influence on employee performance in the BPHTB and PBB field at the Medan City Regional Revenue Agency. Non-Financial Motivation and Work Discipline have a positive and significant influence on employee performance in the BPHTB and PBB fields at the Medan City Regional Revenue Agency.

Keywords : Non-Financial Motivation; Work Discipline; Employee Performance

KATA PENGANTAR



Puji syukur senantiasa penulis sampaikan kepada ALLAH SWT atas segala limpahan rahmat, kemudahan dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh motivasi non financial dan disiplin kerja terhadap pegawai di bidang PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan”.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Dalam penulisan ini banyak kesulitan-kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bimbingan dosen pembimbing serta teman-teman akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Atas perhatian yang diberikan kepada penulis maka kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada:

Teristimewa untuk Ayahanda Alm. Sofyan Nasution dan Ibunda Zuraidah tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan proposal ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Assoc Prof. Dr. H. Januri S.E, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarippudin Hasibuan, S.E, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen, S.E, M.Si Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dody Salden Chandra, S.E, MM Selaku Pembimbing Proposal yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan proposal
8. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh pegawai staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan proposal ini

Atas segala bantuan dan jasa mereka penulis tidak dapat membalasnya selain doa semoga Tuhan melimpahkan rahmat dan karuniaNya dalam hidup mereka dan keluarga. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pembaca dan memberikan pengaruh untuk menjadikan kualitas pendidikan yang lebih baik lagi.

Medan, Februari 2024
Penulis,

KHAIRUL SYARIF NST
1905160634

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.1 Tujuan Penelitian.....	10
1.2 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Pegawai	12
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	12
2.1.1.2 Penilaian Kinerja.....	13
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja	16
2.1.2 Motivasi Non Financial	17
2.1.2.1 Definisi Motivasi Non Financial	17
2.1.2.2 Teori Motivasi Non Financial	18
2.1.2.3 Indikator Motivasi Non Financial	20
2.1.3 Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	25
2.1.3.3 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	26
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja	27
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	28
2.2.1 Pengaruh Motivasi Non Financial Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan	28
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai di Bidang BPHTB dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan	29
2.3 Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Definisi Operasional Variabel	32
3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)	33

3.2.2 Motivasi Non Financial (X1)	33
3.2.3 Disiplin Kerja (X2)	34
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	34
3.3.2 Waktu Penelitian.....	35
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.4.1 Populasi Penelitian.....	35
3.4.2 Sampel Penelitian	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Teknik Analisis Data	40
3.6.1 Regresi Linear Berganda	40
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.6.2.1 Uji Normalitas	41
3.6.3 Uji Hipotesis	43
3.6.3.1 Uji - t	43
3.6.3.2. Uji F (F-test).....	44
3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square).....	46
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	47
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden	48
4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	49
4.1.3.2 Variabel Motivasi Non Financial (X1)	51
4.1.3.3 Variabel Disiplin Kerja (X2).....	53
4.2 Analisis Data	58
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	61
4.2.3 Pengujian Hipotesis	62
4.2.3.1 Uji t (Parsial)	62
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)	66
4.3 Pembahasan	67
4.3.1 Pengaruh Motivasi Non-Financial Terhadap Kinerja Pegawai	67
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	68
4.3.3 Pengaruh Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	68
BAB 5 PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran	66
5.3 Keterbatasan Penelitian	67
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	33
Tabel 3.2 Indikator Motivasi Non-Finansial	34
Tabek 3. 3 Indikator Disiplin Kerja	34
Tabel 3.4 Rincian Waktu Penelitian.....	35
Tabel 3.5 Jumlah Populasi Penelitian	36
Tabel 3.6 Instrumen Skala Likert.....	37
Tabel 4.1 Instrumen Skala Likert	50
Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)....	52
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Motivasi Non-Finansial(X1).....	54
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Vaariabel Disiplin Kerja (X2).....	56
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.8 Uji Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.9 Uji t (Parsial).....	63
Tabel 4.10 Uji f (Simultan	66
Tabel 4.11 R Square.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	30
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	47
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	58
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	60
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis t (Motivasi Non-Financial)	64
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis t (Disiplin Kerja).....	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan diuntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan selalu berusaha untuk lebih unggul dari pesaing sehingga terciptanya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan yang mana sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Tanpa adanya manusia di dalam perusahaan maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik karena manusia merupakan faktor penggerak dari segala aspek kegiatan didalam perusahaan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkompeten maka pihak manajemen harus mengelola dengan sebaik mungkin sumber daya manusia yang ada. Dalam manajemen, kinerja merupakan salah satu tolak ukur dalam menentukan tingkat kompeten sumber daya manusia. Semakin baik kinerja Pegawai maka semakin baik pula perusahaan tersebut.

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karna kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Karena dengan meningkatkan kinerja pegawai otomatis kinerja perusahaan juga akan meningkat. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan (Jufrizen &

Rahmadhani, 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja Pegawai nya. Setiap Pegawai tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, Kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mulyana et al., 2019). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan Pegawai berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Kinerja pegawai yang optimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya belum optimal (Jufrizen et al., 2022). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan pegawai berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai,dengan moral maupun etika (Lesmana & Farisi, 2021). Kinerja adalah hasil kerja dari Pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada Pegawai tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Jufrizen, 2017).

Kinerja Pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut (Hasibuan, 2023). Kinerja Pegawai

pegawai merupakan masalah yang harus selalu diperhatikan oleh setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta, karena manajemen harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Begitu rendahnya masalah Kinerja Pegawai pegawai, sehingga tidak relevan jika membahas bagaimana cara memberhentikan status pegawai untuk pekerja harian (Ainnisya & Susilowati, 2018). Dalam hal ini pegawai diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu untuk mendukung agar tujuan perusahaan berhasil secara maksimal, maka perlu diperhatikan mengenai Kinerja Pegawai pegawai.

Pegawai yang bekerja dalam perusahaan membutuhkan motivasi non financial untuk mrncapai tujuan perusahaan. Salah satu kebutuhan pegawai adalah motivasi non financial. Motivasi non finansial merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Maswar et al., 2020). Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)

Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu tugas dengan sebaik mungkin, karena tugas yang dikerjakan dapat memuaskan keinginan mereka. Pemberian tugas sehari-hari sesuai dengan bakat dan kemampuannya akan memotivasi non financial pegawai

(Sutrisno et al, 2023). Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pegawai dalam melaksanakan tugas adalah disiplin kerja.

Adapun penelitian awal pada Badan Pendapatan Daerah (BPD) Kota Medan ditemukan beberapa masalah yaitu masih rendahnya Kinerja Pegawai pegawai. Dapat dilihat dari adanya pegawai yang kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya pegawai yang terlambat datang dan masuk kerja dikarenakan melakukan jam istirahat yang berlebihan. Motivasi yang diberikan belum mampu meningkatkan Kinerja Pegawai kerjanya. adanya pegawai yang kurang semangat dalam bekerja dan adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan pada saat jam kerja. Masih ada pegawai yang absensi berlebihan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai kerja pegawai suatu perusahaan, tetapi dalam penelitian ini menggunakan dua faktor yang dianggap mempengaruhi Kinerja Pegawai kerja pegawai yaitu motivasi non financial dan disiplin kerja. Dipilihnya dua faktor tersebut karena berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada pihak HRD (*Human Resource Development*) menunjukkan adanya deskriminasi pekerja yang dilakukan oleh atasan, perbedaan karir antara pegawai lokal dengan pegawai dari luar. Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan juga kecil sehingga membuat pegawai malas bekerja, serta selalu memberikan sanksi berupa pemotongan upah terhadap kesalahan yang dilakukan oleh pegawai, serta kurangnya output laporan yang diberikan secara tepat waktu. Dari beberapa masalah yang ada peneliti akan focus terhadap dua

factor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai tersebut yaitu Motivasi non-financial dan Disiplin Kerja Pegawai

Dalam memenuhi tanggung jawab Kinerja Pegawai kerja, tentunya dibutuhkan motivasi non financial oleh pegawai yang bersangkutan. Bagi pegawai adanya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan Kinerja Pegawai, memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan, sedangkan bagi perusahaan pemberian motivasi merupakan suatu sarana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila pegawai termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Dengan mengukur motivasi non financial maka perusahaan dapat melihat tingkat motivasi yang dibutuhkan organisasi jika tidak sesuai maka tugas organisasi adalah meningkatkan motivasi pegawai. Menurut (Hasibuan, 2017), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Menurut (Sastrohadiwiryo, 2013) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan

kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut (Senen et al, 2018), kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dikelompokkan ke dalam lima tingkat yang menjadi faktor berpengaruh terhadap motivasi kerja, yaitu: 1. *Physiological needs* 2. *Safety needs* 3. *Affiliation or acceptance needs* 4. *Esteem needs* 5. *Self actualization Needs*. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi non financial pegawai, yaitu: *engagement, commitmen, satisfaction, dan turn over* dikutip dari (Wibowo, 2017).

Dalam observasi bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga baik. Apabila dalam bekerja, individu tersebut tidak memiliki motivasi, maka pegawai akan cenderung pasif dan enggan untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan akhir tersebut. Untuk itu sudah menjadi hal sangat penting bagi perusahaan untuk memahami motivasi apa yang dimiliki oleh seorang pegawai didalam pekerjaan begitupun seorang pemimpin harus memiliki motivasi kuat agar keberadaan mereka membawa pengaruh dalam lingkungan pekerjaan. Dalam hal ini pelatihan motivasi bagi pegawai menjadi penting mengingat bahwa pegawai memerlukan dorongan yang positif.

Disiplin kerja pada perusahaan ini juga merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Seorang pegawai disiplin akan tampak serius mengerjakan tugasnya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan (Yusnandar & Nefri, 2020). Menurut (Silitonga & Chandra, 2022) Disiplin kerja merupakan perbuatan mental individu atau kumpulan yang ingin menuruti semua sistem yang telah diputuskan dalam perusahaan. Disiplin kerja berkaitan dengan

motivasi, disiplin, kecerdasan, yang memengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai pegawai. Menurut (Hasibuan, 2017) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku”. Disiplin yang baik dapat mencerminkan seberapa besar tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Disiplin Kerja menurut (Sastrohadiwiryono, 2013) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dapat dilihat dari kehadiran, ketaatan pada peraturan dan bekerja etis. Faktor yang memengaruhi disiplin kerja ada faktor kepribadian dan lingkungan yang didalamnya ada karena disiplin kepatuhan pada aturan, penghargaan yang diberikan atasan, internalisasi.

Selama observasi Masalah disiplin kerja pada perusahaan ini yang paling menonjol adalah banyaknya pegawai yang datang terlambat. Ada pula pegawai yang molor di jam istirahat. Terjadinya peningkatan absensi para pegawai menjadi sorotan. Daftar absensi para pegawai disana belum termasuk pegawai yang izin tiba-tiba di tengah jam kerja dengan alasan pribadi. Dengan tingginya absensi pegawai menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah. Oleh karena itu kedisiplinan dalam suatu organisasi harus ditingkatkan, karena tanpa dukungan kedisiplinan pegawai yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu, pegawai perusahaan ini masih mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target penjualan yang belum

optimal dan keterlambatan pengumpulan rekapitulasi omset harian sehingga bagian keuangan sering kali mengalami kesulitan dalam melakukan rekapitulasi. Pada kasus ini terlihat bagaimana masih rendahnya tanggung jawab pegawai dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa pegawai kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi non financial dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bidang BPHTB dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan agar dapat mengoptimalkan lagi Kinerja Pegawai mereka dengan membantu meningkatkan Motivasi Non-Financial dari masing masing pegawainya, dan meningkatkan Disiplin Kerja pada sumber daya yang ada. Adapun perbedaannya pada penelitian terdahulu terletak pada kondisi penelitian yang dilakukan saat isu resesi terjadi dan banyak terjadi inflasi serta banyaknya kerja yang berisikan *freelance* dengan skill digital yang mungkin membuat pegawai tidak termotivasi penuh di kantor sehari-hari. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian : **“Pengaruh Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Di Bidang Pbb Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya Motivasi non financial pada Pegawai di Bidang BPHTB dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

2. Kurangnya Disiplin Kerja pada Pegawai di Bidang BPHTB dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
3. Kinerja Pegawai di Bidang BPHTB dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan yang belum maksimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan, serta kemampuan untuk meneliti keseluruhan permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu batasan masalahnya.

1. Motivasi non financial pada Pegawai di Bidang BPHTB dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
2. Disiplin Kerja pada Pegawai di Bidang BPHTB dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
3. Kinerja Pegawai di Bidang BPHTB dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan yang belum maksimal

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Motivasi Non Financial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan?
3. Apakah Motivasi Non Financial Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Non Financial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Non Financial Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan diatas, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
2. Bagi Penulis Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan Kinerja Pegawai di perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

3. Bagi Pihak Lain Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumber informasi maupun pertimbangan bagi perusahaan yang sedang menghadapi masalah serupa

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Jufrizen, 2018)

Selain itu, Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai, dengan moral maupun etika (Lesmana & Farisi, 2021). Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para Pegawai, tim dan akhirnya organisasi (Asbari et al., 2021).

Kinerja (*performance*) adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu (Ratnasari & Lestari, 2020). Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi

bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Elizar & Tanjung, 2018).

Kinerja yang baik akan tercapai dengan adanya perbaikan secara terus menerus. Namun, perbaikan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak sesuai seperti yang diharapkan, perbaikan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang, tim, maupun individu di masa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitatif yang lebih baik (Jufrizen et al, 2023).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan Pegawai.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting, karena kinerja Pegawai secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik Pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada Pegawai (Eliyanto, 2018).

Sedangkan menurut (Syahyuni et al., 2018) menyimpulkan bahwa Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja Pegawai saat ini dan atau di masa lalu relative standart kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa Pegawai memahami apa standar kinerja mereka dan juga memberikan Pegawai umpan

balik, pengembangan, insentif, yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja Pegawai agar sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nasution et al., 2018) menyatakan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai yaitu :

1) Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kinerja kerja seseorang.

2) Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Semakin banyak beban kerja yang diemban oleh Pegawai akan semakin meningkatkan kinerja bagi Pegawai.

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan didalam kehidupan kerja sehari-hari.

Sedangkan menurut (Erwin & Suhardi, 2020) yaitu :

- 1) Keterampilan dan keahlian, keterampilan adalah sesuatu yang di pelajari dengan teratur hingga akhirnya menjadi panadai atau ahli dibidang yang dipelajari tersebut. Keahlian ialah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran.
- 2) Pengetahuan, adalah berbagai gejala yang di temui dan di peroleh manusia melalui pengamatan akal.
- 3) Rancangan kerja, adalah bagian dari proses sedain pekerjaan (job desain) yang memperhatikan operasi kerja yang sebenarnya.
- 4) Motivasi kerja, adalah kemajuan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri Pegawai sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada dari dalam diri Pegawai sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan social dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.
- 5) Kepemimpinan, adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu.
- 6) Motivasi, adalah tingkat kesenangan yang di rasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.
- 7) Loyalitas, sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.
- 8) Komitmen, adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang Pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

- 9) Disiplin kerja, adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika Pegawai menyimpang dari peraturan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Kartika & Susanta, 2020) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indicator :

- 1) Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.
- 2) Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
- 3) Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).
- 4) Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan bersama.
- 5) Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang.
- 6) Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- 7) Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

Menurut (Umar & Norawati, 2022) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indicator :

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

2.1.2 Motivasi Non Financial

2.1.2.1 Definisi Motivasi Non Financial

Menurut (Hasibuan, 2016), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Menurut (Sastrohadiwiryo, 2013) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi menurut (Hasibuan, 2016) merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan pegawai dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya

Jadi, berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat diambil sintesa untuk definisi Motivasi *non financial* adalah suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (pegawai) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual. Berdasarkan pendapat dari (Umar & Norawati, 2022), terdapat dua macam motivasi demi

tercapainya tujuan bersama yaitu motivasi nonfinancial dan motivasi finansial. Motivasi finansial yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada pegawai yang sudah bekerja dengan baik. Sedangkan motivasi nonfinansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada motivasi nonfinansial.

2.1.2.2 Teori Motivasi Non Financial

Teori hirarki kebutuhan adalah suatu hirarki lima kebutuhan dan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Menurut (Siagian & Khair, 2018), kelima kebutuhan itu adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological need*) yaitu Kebutuhan fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety need*). Yaitu Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan sosial (*Social need*). Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem need*) yaitu : Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*). Yaitu Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya

Menurut (Mangkunegara, 2016) Teori Clayton Alderfer Teori ini dikenal dengan ERG (*Existence, Relatedness, dan Growth Needs*). Secara konseptual teori ERG mempunyai persamaan dengan teori yang dikembangkan Maslow.

1. Kebutuhan eksistensi (*existence needs*), meliputi memperoleh makanan, air, perumahan, uang, mebel, dan mobil.
2. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), meliputi berkemauan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman, dan rekan kerja.
3. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*), meliputi kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh.

Menurut (Hasibuan, 2016), Teori Kebutuhan Mc. Clelland meliputi:

1. Kebutuhan untuk Berprestasi (*Need for Achievement*), yaitu mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan, mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan

hasil sebelumnya. Dalam penelitiannya menemukan bahwa mereka yang memiliki *Need For Achievement* (NACH) yang tinggi ialah para wirausaha yang berhasil.

2. Kebutuhan untuk Berkuasa (*Need for Power*), yaitu adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.
3. Kebutuhan untuk Berafiliasi (*Need for Affiliation*), yaitu orang yang berusaha mendapatkan persahabatan, ingin disukai dan diterima oleh orang lain, lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi, dan berusaha untuk menghindari konflik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan) yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Kebutuhan manusia tersebut dari yang bersifat mendasar sampai ke yang tinggi. Dimana seorang individu terlebih dahulu akan memenuhi kebutuhan mendasar bagi kelangsungan hidupnya.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Non Financial

Dengan mengukur motivasi non financial maka perusahaan dapat melihat tingkat motivasi yang dibutuhkan organisasi jika tidak sesuai maka tugas organisasi adalah meningkatkan motivasi pegawai. Menurut Newstrom dalam (Wibowo, 2017) indikator motivasi non financial adalah sebagai berikut:

1) Engagement.

Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme,

inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

2) *Commitmen.*

Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

3) *Satisfaction.*

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.

4) *Turnover.*

Turnover merupakan kehilangan pekerjaan yang dihargai.

Adapun indikator mengenai motivasi non financial menurut (Mangkunegara, 2016) adalah :

- 1) kerja keras,
- 2) orientasi masa depan,
- 3) tingkat cita-cita yang tinggi,
- 4) orientasi tugas dan keseriusan tugas,
- 5) usaha untuk maju,
- 6) ketekunan bekerja,
- 7) hubungan dengan rekan kerja, dan
- 8) pemanfaatan waktu.

Adapun penjelasannya sebagai berikut: (Mangkunegara, 2016) :

1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggungjawab didasarkan atau bekerja keras

dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.

6) Ketekunan bekerja

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

7) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan wujud oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sebagai

motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Sehingga berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas indicator untuk mengukur motivasi non financial adalah : *engagement, commitmen, satisfaction, dan turn over.*

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan tentunya akan memperhatikan kedisiplinan pegawainya untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Segala aktivitas kegiatan di perusahaan sangat membutuhkan kedisiplinan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Disiplin adalah tingkah laku dan kebiasaan seseorang dalam menerapkan peraturan dan prosedur kerja yang telah ditentukan perusahaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Lesmana et al., 2019).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Harahap & Tirtayasa, 2020). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan & Munasib, 2020).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin tinggi disiplin pegawai semakin tinggi prestasi diraihinya (Jufrizen & Sitorus, 2021). Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin pegawai lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan (Saripuddin, 2015).

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 (Arif et al., 2020). Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen, 2018).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2018) berpendapat bahwa faktor-faktor disiplin ada lima :

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada standart kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

Menurut (Hasibuan, 2016) yaitu :

- 1) Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.
- 3) Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.
- 4) Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

- 5) Pengawasan, Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

2.1.3.3 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Bagi pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan dikenakan sanksi, beberapa sanksi bagi pelanggar menurut (Sinambela, 2018) sebagai berikut:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian, pemecatan.

Menurut (Mangkunegara, 2016) sanksi pelanggaran disiplin kerja ada 4 yaitu:

- 1) Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran tersebut dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian pegawai.

2) Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

3) Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4) Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua-muda, tetap diperlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Septiasari (Marpaung & Darmawan, 2022) indikator disiplin adalah:

- 1) Kemampuan dan tujuan.
- 2) Kesejahteraan
- 3) Keadilan dan ketegasan
- 4) Sanksi hukuman

- 5) Sifat teladan pimpinan.
- 6) Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut (Saleh & Utomo, 2018) indikator disiplin adalah :

- 1) Kehadiran
- 2) Tingkat kewaspaan tinggi
- 3) Ketaatan pada peraturan
- 4) Ketaatan pada standar kerja
- 5) Etika kerja

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Motivasi Non Financial Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan

Agar seseorang pegawai lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar Kinerja Pegawai pegawai baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Motivasi nonfinansial yaitu yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis pegawai seperti makan atau minum atau sandang pangan, kantin yang memadai, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau Ketenagakerjaan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan pegawai satu dengan pegawai lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka

pegawai dalam bekerja semakin semangat sehingga Kinerja Pegawai pegawai akan baik.

Adanya pengaruh antara *Motivasi non financial* dengan Kinerja Pegawai telah dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kartika & Susanta, 2020), (Kurnianto & Kharisudin, 2022), (Jufrizen & Sitorus, 2021).

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai di Bidang BPHTB dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan

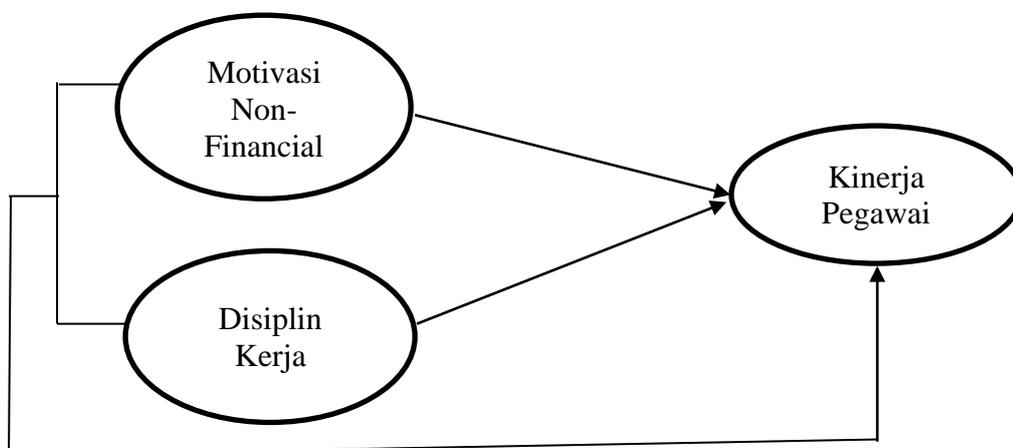
Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Untuk mengatur setiap kegiatan pegawai maka diperlukan pendisiplinan. Salah satu faktor yang menentukan baik atau tidaknya kinerja pegawai ialah disiplin atau tidaknya pegawai tersebut. Disiplin berarti pegawai mampu menaati segala peraturan dan mampu mengontrol dirinya untuk bersikap sesuai peraturan yang ada di perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Kartika & Susanta, 2020).

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana & Prayogi, 2021), (Farisi et al., 2020), (Jufrizen, 2018), (Saripuddin, 2015) (Nasution & Pasaribu, 2020)

menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Tupti & Arif, 2020) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Yusnandar & Nefri, 2020) juga menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variable bebas terhadap variable terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi Non Financial Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang BPHTB dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

2. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang BPHTB dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
3. Terdapat pengaruh Motivasi Non Financial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang BPHTB dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari 3 variabel yaitu motivasi non financial (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variable bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variable terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan assosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variable dengan variable lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan kinerja pegawai adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan pegawai. Adapun indikator dalam menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Pegawai

No.	Indikator Kinerja Pegawai
1	Kesetiaan
2	Prestasi
3	Kejujuran
4	Kerjasama
5	Prakarsa
6	Kecakapan
7	Tanggung jawab

Sumber : (Kartika & Susanta, 2020)

3.2.2 Motivasi Non Financial (X1)

Variabel bebas (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Non Financial. Motivasi Non Financial menurut (Hasibuan, 2016) merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan pegawai dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Adapun indikator-indikator Motivasi Non Financial adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Motivasi Non Financial

No.	Indikator Motivasi Non Financial
1	<i>Engagement</i>
2	<i>Commitmen</i>
3	<i>Satisfaction</i>
4	<i>Turnover</i>

Sumber (Marpaung & Darmawan, 2022)

3.2.3 Disiplin Kerja (X2)

Variabel bebas (X2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Lesmana et al., 2019). Adapun indikator-indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator Disiplin Kerja
1	Kemampuan dan tujuan
2	Kesejahteraan
3	Keadilan dan ketegasan
4	Sanksi hukuman
5	Sifat teladan pimpinan.
6	Hubungan kemanusiaan.

Sumber (Marpaung & Darmawan, 2022)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di Kota Medan yang beralamat di Jalan Jl. Jendral Besar A.H Nasution Nomor 32 Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan di laksanakan pada September Tahun 2023-Februari 2024.

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian		■	■																					
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal								■	■	■	■	■												
5	Seminar Proposal												■												
6	Revisi Proposal													■	■	■	■								
7	Penyusunan Skripsi																■	■	■	■	■				
8	Bimbingan Skripsi																				■	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																								■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut (Arikunto, 2018) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan obyek yang akan diteliti yang mempunyai dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Bidang BPHTB dan PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan Kantor Wilayah Kota Medan yang berjumlah 61 orang yang terdiri dari:

Tabel 3.5
Jumlah Populasi Penelitian

No.	Kelas	Jumlah Pegawai
1.	Bidang BPHTB dan PBB	61 Pegawai
Jumlah		61 Pegawai

Sumber: BPPD Kota Medan Medan Kota

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 61 pegawai Bidang BPHTB dan PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan Kantor Wilayah Kota Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang

untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.6
Instrumen Skala Likert

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

Selanjutnya angket yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian Validitas dan Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/ benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

a. Tujuann Melakukan Pengujian Validitas

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

b. Rumusan Statistik Untuk Pengujian Validitas

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber (Arikunto, 2010).

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

c. Kriteria pengujian validitas instrument

1. Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < α 0,05).
2. Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan (Juliandi et al., 2015). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

a. Tujuan melakukan Uji reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cronbach Alpha.

b. Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

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

Sumber (Juliandi, 2015)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

c. Kriteria pengujian relibilitas

1. Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)

2. Jika nilai cronbach alpha < 0,6 maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah masing-masing variabel bebas Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini adalah teknik analisa data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasterhadap variabel terikat (Juliandi et al., 2015) Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Bphtb Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. Secara umum persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

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

Keterangan : Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Non-Financial

X_2 = Disiplin Kerja

ϵ = Standart Error

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu melakukan uji lolos kendala linier atau uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model yang terbaik. Jika model merupakan model yang terbaik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2015) Adapun syarat-syarat yang dilakukan untuk uji asumsi klasik meliputi :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Juliandi et al., 2015) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

- 1) Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
- 2) Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 3) Uji kolmogorov smirnov Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.
- a) Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.
 - b) Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) “ Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain”. Jika variasi residual dari suatu pengamatan

yang lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas (Juliandi et al., 2015).

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting. Karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., n.d.)

3.6.3.1 Uji - t

Uji-t bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Iskandar & Hafni, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Significance Level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Uji-t dipergunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

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

Sumber (Juliandi & Irfan, 2013)

Keterangan : t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya korelasi

Tahap – tahap :

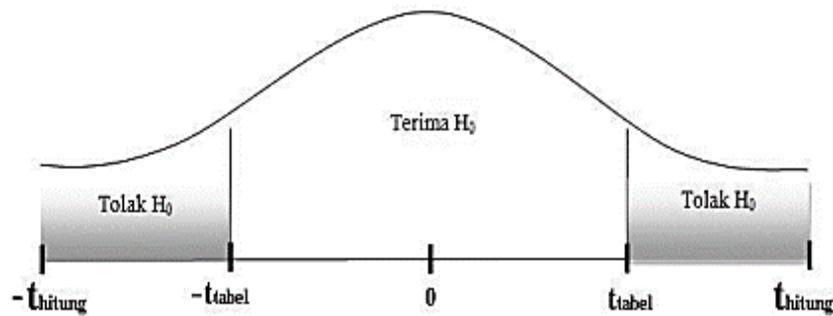
1) Bentuk pengujian

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y).
- b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengambilan keputusan

- a) jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$ maka H_0 diterima.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Pengujian Hipotesis :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2. Uji F (F-test)

Uji F disebut juga sebagai Uji ANOVA yaitu kegunaan uji F hampir sama dengan uji t. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data (Sugiyono, 2018).

Sebuah program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal (p-value) < 0,005, maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2018).

Keterangan : F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien koreksi ganda

K = Jumlah variable independent

N = Jumlah sampel

Tahap – tahap :

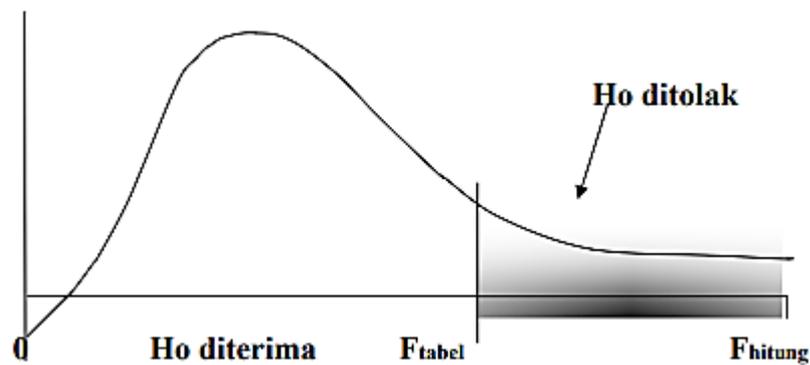
1) Bentuk pengujian

- a) $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Pengambilan keputusan

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.
- b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Pengujian hipotesis :



Gambar3.2 Pengujian Hipotesis F

3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Rumus Uji Koefisien Determinasi :

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

(Sugiyono, 2017).

Keterangan : D = Determinasi

R = Nilai korelasi

100% = persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Motivasi Non Financial (X1), 12 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), 14 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 61 pegawai Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel cheklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Instrumen Skala Likert

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

Sumber (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia.

Tabel 4.2
Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
1. Perempuan	29	47,54%
2. Laki - Laki	32	52,46%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 47,54% dan berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 52,46%.

Tabel 4.3
Data Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
20 – 29	29	47,54%
30 – 39	20	32,79%
>40	12	19,67%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan berusia 20-29 tahun yaitu sebanyak 47,54%, sedangkan pegawai yang berusia 30 – 39 yaitu sebanyak 32,79% dan pegawai yang berusia >40 tahun yaitu sebanyak 19,67%. Usia 20-29 tahun tergolong usia muda dan sudah mempunyai pengalaman kerja, sehingga dapat diharapkan mendukung kinerja perusahaan lebih baik lagi.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu kinerja pegawai (Y), Motivasi Non Financial (X1) dan disiplin kerja (X2).

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.4
Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	39.3	35	57.4	2	3.3	-	-	-	-	61	100%
2	31	50.8	27	44.3	3	4.9	-	-	-	-	61	100%
3	31	50.8	25	41.0	4	6.6	1	1.6	-	-	61	100%
4	28	45.9	31	50.8	2	3.3	-	-	-	-	61	100%
5	32	52.5	27	44.3	1	1.6	1	1.6	-	-	61	100%
6	30	49.2	27	44.3	3	4.9	1	1.6	-	-	61	100%
7	28	45.9	30	49.2	1	1.6	2	3.3	-	-	61	100%
8	24	39.3	34	55.7	3	4.9	-	-	-	-	61	100%
9	30	49.2	26	42.6	3	4.9	2	3.3	-	-	61	100%
10	24	39.3	33	54.1	4	6.6	-	-	-	-	61	100%
11	31	50.8	25	41.0	4	6.6	1	1.6	-	-	61	100%
12	28	45.9	28	45.9	4	6.6	3	4.9	-	-	61	100%
13	28	45.9	29	47.5	3	4.9	1	1.6	-	-	61	100%
14	28	45.9	30	49.2	1	1.6	2	3.3	-	-	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap tugas yang diberikan kepada saya sehingga mencapai kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 pegawai atau 57,4%
2. Dari jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap perintah atasan terhadap kinerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 pegawai atau 50,8%

3. Dari jawaban mengenai Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 pegawai atau 50,8%
4. Dari jawaban mengenai Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 pegawai atau 50,8%
5. Dari jawaban mengenai Saya selalu jujur dalam bekerja terhadap dana operasional yang perlu dikeluarkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 pegawai atau 52,5%
6. Dari jawaban mengenai Saya selalu jujur dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan seperti membuat laporan apa adanya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 pegawai atau 49,2%
7. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 pegawai atau 49,2%
8. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 pegawai atau 55,7%
9. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 pegawai atau 49,2%

10. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 pegawai atau 54,1%
11. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 pegawai atau 50,8%
12. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 pegawai atau 45,9%
13. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 pegawai atau 47,5%
14. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 pegawai atau 49,2%

4.1.3.2 Variabel Motivasi Non Financial (X1)

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel Motivasi Non Financial (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	45.9	30	49.2	30	49.2	2	3.3	-	-	61	100%
2	24	39.3	34	55.7	3	4.9	-	-	-	-	61	100%
3	31	50.8	27	44.3	3	4.9	-	-	-	-	61	100%
4	28	45.9	31	50.8	2	3.3	-	-	-	-	61	100%
5	26	42.6	31	50.8	4	6.6	-	-	-	-	61	100%
6	30	49.2	26	42.6	26	42.6	2	3.3	-	-	61	100%
7	24	39.3	33	54.1	4	6.6	-	-	-	-	61	100%
8	31	50.8	25	41.0	4	6.6	1	1.6	-	-	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya ikut serta dalam mewujudkan cita – cita perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 pegawai atau 49,2%
2. Dari jawaban mengenai Saya berusaha memberikan inovasi untuk kemajuan perusahaan dimasa depan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 pegawai atau 55,7%
3. Dari jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap tugas yang diberikan kepada saya sehingga mencapai kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 pegawai atau 50,8%
4. Dari jawaban mengenai Saya selalu jujur dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan seperti membuat laporan apa adanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 pegawai atau 50,8%
5. Dari jawaban mengenai Saya aktif memberikan gagasan yang inovatif dalam memajukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 pegawai atau 50,8%
6. Dari jawaban mengenai Saya selalu bertindak berdasarkan perintah dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 pegawai atau 49,2%
7. Dari jawaban mengenai Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 pegawai atau 54,1%

8. Dari jawaban mengenai Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam mentaati aturaaturan yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 pegawai atau 50,8%

4.1.3.3 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	47.5	28	45.9	4	6.6	-	-	-	-	61	100%
2	22	36.1	33	54.1	6	9.8	-	-	-	-	61	100%
3	27	44.3	31	50.8	2	3.3	1	1.6	-	-	61	100%
4	28	45.9	29	47.5	3	4.9	1	1.6	-	-	61	100%
5	21	34.4	35	57.4	5	8.2	-	-	-	-	61	100%
6	31	50.8	28	45.9	1	1.6	1	1.6	-	-	61	100%
7	21	34.4	35	57.4	5	8.2	-	-	-	-	61	100%
8	31	50.8	27	44.3	1	1.6	2	3.3	-	-	61	100%
9	32	52.5	27	44.3	1	1.6	1	1.6	-	-	61	100%
10	13	21.3	30	49.2	17	27.9	1	1.6	-	-	61	100%
11	38	62.3	38	62.3	11	18.0	3	4.9	-	-	61	100%
12	31	50.8	27	44.3	3	4.9	-	-	-	-	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan saya secara tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 pegawai atau 47,5%
2. Dari jawaban mengenai Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 pegawai atau 54,1%

3. Dari jawaban mengenai Saya membantu masalah yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 pegawai atau 50,8%
4. Dari jawaban mengenai Perusahaan memberikan bonus terhadap pegawai yang bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 pegawai atau 47,5%
5. Dari jawaban mengenai Perusahaan memberikan cuti terhadap pegawai yang mendapat musibah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 pegawai atau 57,4%
6. Dari jawaban mengenai Perusahaan bertindak tegas apabila terdapat pegawai yang lalai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 pegawai atau 50,8%
7. Dari jawaban mengenai Pimpinan memberi hukuman kepada pegawai yang merugikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 pegawai atau 57,4%
8. Dari jawaban mengenai Hukuman diberikan secara adil terhadap semua pegawai dan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 pegawai atau 50,8%
9. Dari jawaban mengenai Atasan memberikan arahan kerja yang mudah dipahami, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 pegawai atau 52,5%
10. Dari jawaban mengenai Atasan dapat menyampaikan kesalahan kerja dengan baik dan mudah dipahami, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 pegawai atau 49,2%

11. Dari jawaban mengenai Saya bergaul dengan semua rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 pegawai atau 62,3%

12. Dari jawaban mengenai Saya selalu berbuat baik kepada semua rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 pegawai atau 50,8%

4.1.3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Berikut ini hasil dari uji validitas pada masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi Non-Financial (X₁)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,705	0,252	Valid
2.	0,600	0,252	Valid
3.	0,471	0,252	Valid
4.	0,435	0,252	Valid
5.	0,254	0,252	Valid
6.	0,668	0,252	Valid
7.	0,628	0,252	Valid
8.	0,504	0,252	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pernyataan untuk pernyataan variabel Motivasi Non-financial ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid, hal ini dikarenakan pada masing masing item pernyataan pada variabel Motivasi Non-Financial memiliki angka signifikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,252$.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,510	0,252	Valid
2.	0,309	0,252	Valid
3.	0,602	0,252	Valid
4.	0,399	0,252	Valid
5.	0,574	0,252	Valid
6.	0,302	0,252	Valid
7.	0,574	0,252	Valid
8.	0,264	0,252	Valid
9.	0,534	0,252	Valid
10.	0,629	0,252	Valid
11.	0,462	0,252	Valid
12.	0,470	0,252	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel disiplin kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid, hal ini dikarenakan pada masing masing item pernyataan pada variabel disiplin kerja memiliki angka signifikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,252$.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,608	0,252	Valid
2.	0,451	0,252	Valid
3.	0,554	0,252	Valid
4.	0,458	0,252	Valid
5.	0,344	0,252	Valid
6.	0,538	0,252	Valid
7.	0,669	0,252	Valid
8.	0,584	0,252	Valid
9.	0,575	0,252	Valid
10.	0,616	0,252	Valid
11.	0,554	0,252	Valid
12.	0,411	0,252	Valid
13.	0,427	0,252	Valid
14.	0,669	0,252	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid, hal ini dikarenakan pada masing masing item pernyataan pada variabel kinerja memiliki angka signifikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,252$.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penyebaran angket didapati hasil nilai reliabilitas dari quisioner yang diberikan pada responden yaitu:

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Motivasi Non-Financial (X ₁)	0,722	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,709	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,736	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Cronbach Alpha pada motivasi non-fiancial sebesar $0,722 > 0,6$ sehingga semua item pernyataan pada angket sudah reliabel.
2. Cronbach Alpha pada displin kerja sebesar $0,709 > 0,6$ sehingga semua item pernyataan pada angket sudah reliabel
3. Cronbach Alpha pada kinerja pegawai sebesar $0,736 > 0,6$ sehingga semua item pernyataan pada angket sudah reliabel

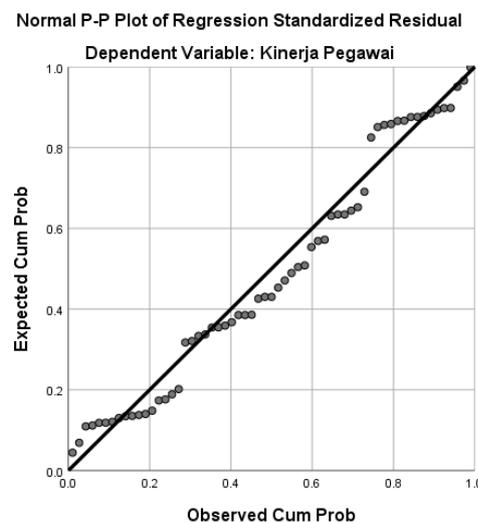
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2019). Normalitas data merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1. *normal probability plots* terlihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Sehingga

dapat disimpulkan bahwa residul terdistribusi secara normal dan model regresi. Jadi, syarat normalitas sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearita artinya variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Purnomo, 2017). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinearitas adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance ≥ 0.10 dan nilai VIF < 10 .

Berdasarkan hasil output SPSS, maka besar nilai VIF dan *tolerance value* dapat dilihat pada tabel 4.7. dibawah ini.

Tabel 4.7
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Non-Financial	.765	1.307
Disiplin Kerja	.765	1.307

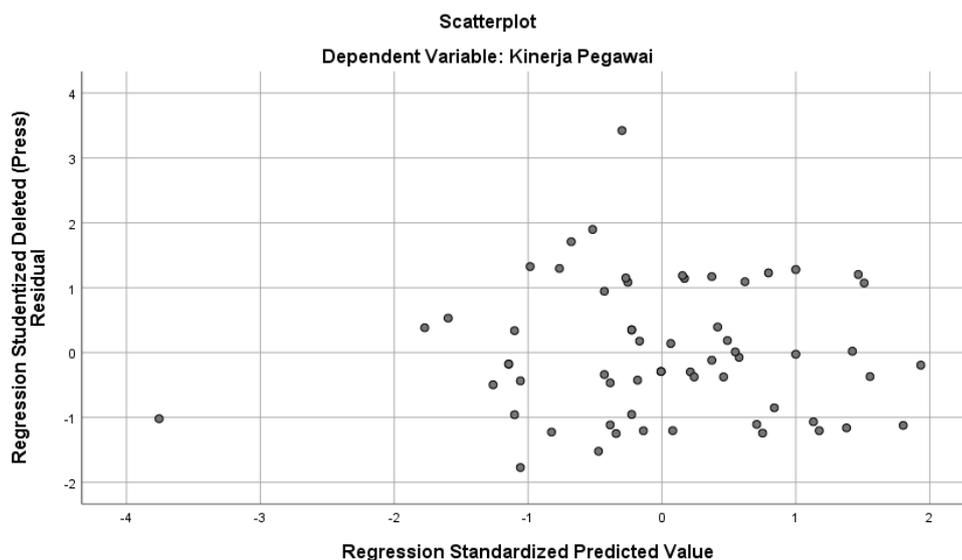
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.7. menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance ≥ 0.10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Dalam hasil perhitungan VIF juga dapat menunjukkan hal yang paling sama, dimana masing-masing variabel nilai independen dapat memiliki nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Juliandi, 2015). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS maka diagram scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik acak (random), baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu. Maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dapat digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

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

Keterangan : Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Non Financial

X_2 = Disiplin Kerja

ϵ = Standart Error

Berikut adalah tabel yang merupakan hasil output SPSS.

Tabel 4.8.
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-2.388	3.202	
Motivasi Non-Financial	1.528	.085	.865
Disiplin Kerja	.200	.064	.151

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi pada tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

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

$$\text{Kinerja Pegawai} = -2.388 + 1,528 + 0.200 + \epsilon$$

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar -2.388 menunjukkan bahwa bila Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja dalam keadaan tetap dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka kinerja pegawai memiliki nilai -2.388.
- b. Nilai koefisien Motivasi Non-Financial sebesar 1,528 dengan arah positif menunjukkan bahwa Motivasi Non-Financial mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 1,528 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
- c. Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0.200 dengan arah positif menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.200 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Parsial)

Dilakukan untuk menguji apakah variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitungan dengan t tabel atau melihat nilai. (Sugiyono, 2012).

1) Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil output SPSS 29 maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel

4.9. dibawah ini :

Tabel 4.9
Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.388	3.202		-.746	.459
Motivasi Non-Financial	1.528	.085	.865	17.952	.000
Disiplin Kerja	.200	.064	.151	3.128	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

a. Pengaruh Motivasi Non-Financial Terhadap Kinerja Pegawai

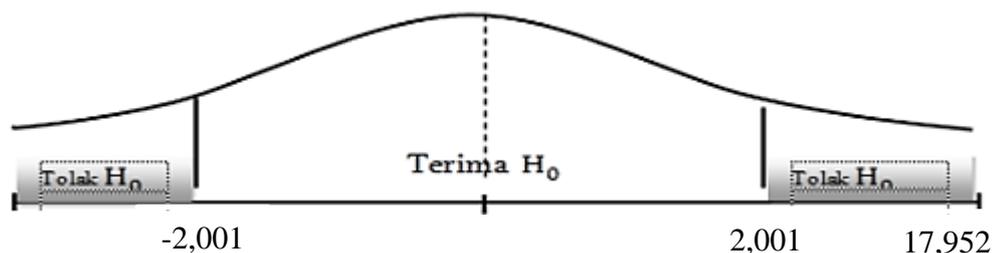
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Non-Financial berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 17,952$$

$$t_{tabel} = 2,001$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 diterima jika : $-2,001 < t_{hitung} < 2,001$, pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 58$
- 2) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,001$ atau $-t_{hitung} < -2,001$ pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 58$



Sumber : Pengoiaian Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Motivasi Non-Financial)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi Non-Financial terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Non-Financial adalah 17,952 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 2,001. Variabel Motivasi Non-Financial memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($17,952 > 2,001$) dengan angka signifikan $0,000 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Non-Financial terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

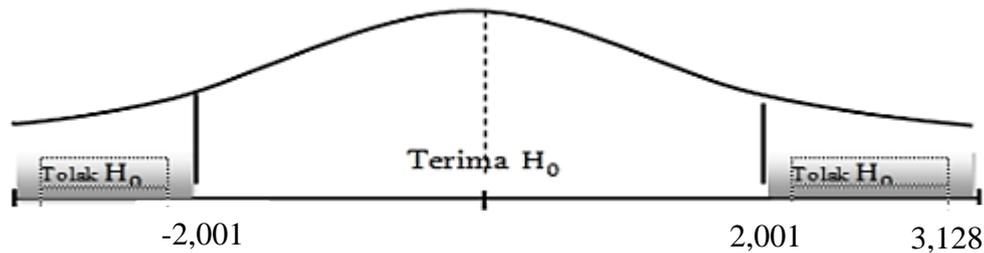
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 3,128$$

$$t_{tabel} = 2,001$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 diterima jika : $-2,001 < t_{hitung} < 2,001$, pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 58$
- 2) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,001$ atau $-t_{hitung} < -2,001$ pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 58$



Sumber : Pengoiaian Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Disiplin Kerja)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja adalah 3,128 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 2,001. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,128 > 2,001$) dengan angka signifikan $0.003 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji F (Simultan)

a. Bentuk Pengujiannya sebagai berikut :

- $H_0 : rs = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- $H_0 : rs \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1244.315	2	622.158	252.466	.000 ^b
	Residual	142.931	58	2.464		
	Total	1387.246	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Non-Financial

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (252,466) > F_{tabel} (2,76)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Sugiyono, 2012) koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen.cara lain untuk melihat kesesuaian modeln regresi linear yaitu dengan mengukur kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.11 . dibawah ini.

Tabel 4.11
Uji Determinasi
Model Summary^b

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	.947 ^a	.897	.893	1.56982	.897	252.466	2	58	.000	1.902

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Non-Financial

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11. diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,879 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 87,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai sebesar 87,9%, sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 87,9\% = 10,3\%$) yang telah dipengaruhi oleh faktor lain yang belum mampu menjelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan tentang Pengaruh Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

4.3.1 Pengaruh Motivasi Non-Financial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi Non-Financial terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Non-Financial adalah 17,952 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 2,001. Variabel Motivasi Non-Financial memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($17,952 > 2,001$) dengan angka signifikan 0.000 $< 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Non-Financial terhadap Kinerja Pegawai.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja adalah 3,128 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 2,001. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,128 > 2,001$) dengan angka signifikan $0,003 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F_{hitung} ($252,466$) $>$ F_{tabel} ($2,76$) dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Non-Financial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
2. Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
3. Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Bidang BPHTB Dan PBB Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

5.2 Saran

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada perusahaan agar memperhatikan Motivasi Non-Financial yang diberikan kepada pegawai agar meningkatkan kinerja pegawai.

2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada perusahaan agar memperhatikan Disiplin Kerja yang dialami oleh pegawai agar meningkatkan kinerja pegawai.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel bebas yang di ukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya penelitian di lakukan dengan menambahkan variabel lain seperti pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja atau dapat juga mengembangkan indikator-indikator dari variabel yang di gunakan dalam penelitian ini sehingga dapat lebih memperkaya pengetahuan dan penelitian tentang kinerja pegawai di suatu perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 61 pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133–140.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asbari, M., Tampil Purba, J., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional Enhance Readiness for Change and Employee Performance: Transformational versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bismala, L., & Sembiring, R. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Employee Engagement Mediation, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 751–762.

- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA* 8(3), 144–153.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 6(2). 1-11.
- Hasibuan, H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi

- Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2019). Peranan Kinerja Pegawai: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(1). 99-110.
- Jufrizen, J., (2016). Efek Mediasi kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-18).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, 1(1), 405-424.
- Jufrizen, J., Arianty, N., Tanjung, H., Astuti, R., & Bahagia, R. (2023). *Manajemen SDM : Menunjang Pencapaian Tujuan Organisasi*. Perdana Mulya Sarana.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.

- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2). 841-856.
- Jufrizen, J., Mukmin, Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. 1 (1),
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Ilmu Budidaya Tanaman*, 2(1), 110-121.
- Kartika, W., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 9(2), 32-40.
- Kirana, K. C., Septyarini, E., & Fitriani, M. (2022). Pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Pegawai PT Gelora Aksara Pratama Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 660-670.

- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 1(5), 740–751.
- Lesmana, M. T., & Farisi, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2).
- Lesmana, M. T., & Prayogi, M. A. (2021). *The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees*.
- Lesmana, M. T., Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6 (1), 21–32.
- Maswar, M., Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*. 1(1). 21-32.
- Mulyana, A., Rony Marsiana Suhendi, dan, & Ekonomi Universitas Galuh, F. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis), *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). 43-55.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-219.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Pima, N., Bambang, R., Prasetya, S. A., Kunci, K., Lingkungan, :, Fisik, K., Kerja, L., Fisik, N., & Pegawai, K. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/ 8(2), 19-27.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1). 665-669
- Prihanto, Y. S., & Prayekti. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengrajin Batik Di Sentra Batik Giriloyo Yogyakarta. In *Jurnal Manajemen* 8(1). 12-29.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(21). 116-127.

- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3(2), 1-20.
- Sastrohadiwiryono, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Senen, S. H., Masharyono, M., & Edisa, N. (2018). The Effect of Job Characteristics to Employee's Performance: A Case Study on Employees at Interior Industry. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 1(17). 227–232.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA* 9(1), 44-53.
- Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.

- Suharsono, A., & Suci, R. P. (2019). Hubungan Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dengan Kinerja: Pendekatan Konseptual. In *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1). 56-78.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. 4(2). 86-99.
- Syahyuni, D., & Widya, J. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 34-56.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. In *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences* injects 1(1), 120-134.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* 2(1). 121-134.
- Yuniar, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bpprd Di Kabupaten Lampung Tengah. In *Jurnal Simplex* 2(1). 32-44.

Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.

LAMPIRAN

TABULASI JAWABAN KUISIONER RESPONDEN

No	Kinerja Pegawai (Y)														Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	64
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	60
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	66
5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	59
6	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	60
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
9	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	63
10	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	59
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
12	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	61
13	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	65
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58
15	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	61
16	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	61
17	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	62
18	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	64
19	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	61
20	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	62
21	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	67
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
23	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	64
24	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	64
25	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	65
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
27	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	61
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	62
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68
31	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	65
32	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	59

33	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	61
34	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	66
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68
36	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	63
37	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	62
38	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	59
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
41	4	5	5	4	5	4	2	4	2	4	5	4	5	2	55
42	3	4	4	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	2	43
43	5	3	3	4	2	5	5	5	5	5	3	4	2	5	56
44	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	55
45	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	64
46	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	64
47	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	62
48	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	5	61
49	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	63
50	5	5	5	4	4	3	3	5	3	5	5	4	4	3	58
51	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	63
52	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	54
53	4	5	2	5	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	54
54	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	65
55	5	5	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	62
56	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	3	5	60
57	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	64
58	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	55
59	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	66
60	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	59
61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57

No	Motivasi Non Financial (X1)								Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	5	5	4	4	4	5	35
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	4	3	5	4	5	4	3	33
6	4	5	4	4	5	4	5	4	35
7	5	5	5	4	4	5	5	5	38
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	5	4	5	5	4	5	4	36
10	4	4	4	5	5	4	4	4	34
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	5	4	4	4	5	5	4	4	35
13	5	4	5	5	5	5	4	5	38
14	4	4	4	5	5	4	4	4	34
15	4	5	4	4	4	4	5	4	34
16	5	4	4	5	4	5	4	4	35
17	4	4	5	4	5	4	4	5	35
18	5	4	5	5	4	5	4	5	37
19	4	5	4	5	4	4	5	4	35
20	4	4	5	4	4	4	4	5	34
21	5	5	4	5	4	5	5	4	37
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	4	4	5	5	5	4	4	5	36
24	4	5	5	4	5	4	5	5	37
25	5	4	5	5	5	5	4	5	38
26	5	5	5	5	4	5	5	5	39
27	4	4	4	5	5	4	4	4	34
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	4	5	4	4	5	4	5	36
30	5	5	5	4	5	5	5	5	39
31	5	4	5	4	4	5	4	5	36
32	5	4	4	4	4	5	4	4	34
33	4	4	4	5	4	4	4	4	33
34	4	5	5	5	4	4	5	5	37
35	5	5	5	5	4	5	5	5	39
36	5	4	5	4	5	5	4	5	37
37	5	5	4	4	4	5	5	4	36
38	4	4	5	4	5	4	4	5	35
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	5	5	5	4	5	5	5	39
41	2	4	5	4	4	2	4	5	30

42	2	3	4	3	4	2	3	4	25
43	5	5	3	4	4	5	5	3	34
44	4	3	4	4	5	4	3	4	31
45	5	5	3	5	5	5	5	3	36
46	5	5	5	3	3	5	5	5	36
47	4	5	4	5	4	4	5	4	35
48	5	4	5	4	3	5	4	5	35
49	4	4	5	5	5	4	4	5	36
50	3	5	5	4	4	3	5	5	34
51	4	5	5	5	4	5	4	5	37
52	4	4	4	4	3	4	3	4	30
53	4	4	5	5	5	3	4	2	32
54	5	5	4	4	3	4	4	5	34
55	4	3	5	4	5	3	5	5	34
56	5	4	4	4	5	5	3	5	35
57	5	5	4	5	5	4	5	4	37
58	4	4	4	4	4	5	4	3	32
59	5	4	5	5	4	5	5	5	38
60	4	4	5	4	5	5	4	4	35
61	4	4	4	4	5	5	4	4	34

No	Disiplin Kerja (X2)												Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	56
2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	50
3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	50
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	53
5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	2	3	3	45
6	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	54
7	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	52
8	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	51
9	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	53
10	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	51
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
12	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	52
13	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	55
14	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52
15	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	47
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	57
18	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	50
19	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	52
20	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	54
21	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	55
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	57
24	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	56
25	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	56
26	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	56
27	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	56
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
29	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	50
30	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57
31	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	53
32	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	50
33	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	52
34	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	5	51
35	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	54
36	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	54
37	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46
38	5	4	4	4	5	4	5	2	4	3	4	5	49
39	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	55
40	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	55
41	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	54

42	4	3	4	2	4	2	4	5	4	3	4	4	43
43	3	4	2	5	4	5	4	4	2	3	2	3	41
44	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	54
45	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	54
46	5	4	5	3	3	4	3	3	5	4	4	5	48
47	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	2	4	46
48	5	4	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	47
49	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	55
50	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	51
51	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	53
52	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	50
53	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	51
54	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	53
55	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	48
56	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4	48
57	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	48
58	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	50
59	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	52
60	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	47
61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	49

OUTPUT DATA SPSS

Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Non-Financial

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	1	1.6	1.6	4.9
	4.00	30	49.2	49.2	54.1
	5.00	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.9	4.9	4.9
	4.00	34	55.7	55.7	60.7
	5.00	24	39.3	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.9	4.9	4.9
	4.00	27	44.3	44.3	49.2
	5.00	31	50.8	50.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	31	50.8	50.8	54.1
	5.00	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.6	6.6	6.6
	4.00	31	50.8	50.8	57.4
	5.00	26	42.6	42.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	3	4.9	4.9	8.2
	4.00	26	42.6	42.6	50.8
	5.00	30	49.2	49.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.6	6.6	6.6
	4.00	33	54.1	54.1	60.7
	5.00	24	39.3	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	4	6.6	6.6	8.2
	4.00	25	41.0	41.0	49.2
	5.00	31	50.8	50.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.6	6.6	6.6
	4.00	28	45.9	45.9	52.5
	5.00	29	47.5	47.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	9.8	9.8	9.8
	4.00	33	54.1	54.1	63.9
	5.00	22	36.1	36.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	2	3.3	3.3	4.9
	4.00	31	50.8	50.8	55.7
	5.00	27	44.3	44.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	3	4.9	4.9	6.6
	4.00	29	47.5	47.5	54.1
	5.00	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.2	8.2	8.2
	4.00	35	57.4	57.4	65.6
	5.00	21	34.4	34.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	1	1.6	1.6	3.3
	4.00	28	45.9	45.9	49.2
	5.00	31	50.8	50.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.2	8.2	8.2
	4.00	35	57.4	57.4	65.6
	5.00	21	34.4	34.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	1	1.6	1.6	4.9
	4.00	27	44.3	44.3	49.2
	5.00	31	50.8	50.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	1	1.6	1.6	3.3
	4.00	27	44.3	44.3	47.5
	5.00	32	52.5	52.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	17	27.9	27.9	29.5
	4.00	30	49.2	49.2	78.7
	5.00	13	21.3	21.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.9	4.9	4.9
	3.00	11	18.0	18.0	23.0
	4.00	38	62.3	62.3	85.2
	5.00	9	14.8	14.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.9	4.9	4.9
	4.00	27	44.3	44.3	49.2
	5.00	31	50.8	50.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Distribusi Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	35	57.4	57.4	60.7
	5.00	24	39.3	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.9	4.9	4.9
	4.00	27	44.3	44.3	49.2
	5.00	31	50.8	50.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	4	6.6	6.6	8.2
	4.00	25	41.0	41.0	49.2
	5.00	31	50.8	50.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	31	50.8	50.8	54.1
	5.00	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	1	1.6	1.6	3.3
	4.00	27	44.3	44.3	47.5
	5.00	32	52.5	52.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	3	4.9	4.9	6.6
	4.00	27	44.3	44.3	50.8
	5.00	30	49.2	49.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	1	1.6	1.6	4.9
	4.00	30	49.2	49.2	54.1
	5.00	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.9	4.9	4.9
	4.00	34	55.7	55.7	60.7
	5.00	24	39.3	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	3	4.9	4.9	8.2
	4.00	26	42.6	42.6	50.8
	5.00	30	49.2	49.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.6	6.6	6.6
	4.00	33	54.1	54.1	60.7
	5.00	24	39.3	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	4	6.6	6.6	8.2
	4.00	25	41.0	41.0	49.2
	5.00	31	50.8	50.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	4	6.6	6.6	8.2
	4.00	28	45.9	45.9	54.1
	5.00	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	3	4.9	4.9	6.6
	4.00	29	47.5	47.5	54.1
	5.00	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	1	1.6	1.6	4.9
	4.00	30	49.2	49.2	54.1
	5.00	28	45.9	45.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Uji Validitas Variabel Motivasi Non Financial (X1)
Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	.342**	.018	.224	-.012	.870**	.303	.125	.705**
	Sig. (2-tailed)		.007	.890	.082	.928	.000	.018	.336	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P2	Pearson Correlation	.342**	1	.018	.209	-.123	.320*	.783**	.100	.600**
	Sig. (2-tailed)	.007		.893	.105	.344	.012	.000	.441	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P3	Pearson Correlation	.018	.018	1	.003	.088	.017	.132	.751**	.471**
	Sig. (2-tailed)	.890	.893		.980	.500	.897	.309	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P4	Pearson Correlation	.224	.209	.003	1	.226	.170	.222	-.071	.435*
	Sig. (2-tailed)	.082	.105	.980		.080	.191	.085	.587	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P5	Pearson Correlation	-.012	-.123	.088	.226	1	-.011	.036	-.040	.254*
	Sig. (2-tailed)	.928	.344	.500	.080		.933	.782	.758	.048
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P6	Pearson Correlation	.870**	.320*	.017	.170	-.011	1	.207	.117	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.897	.191	.933		.109	.368	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P7	Pearson Correlation	.303	.783**	.132	.222	.036	.207	1	.113	.628**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.309	.085	.782	.109		.386	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P8	Pearson Correlation	.125	.100	.751**	-.071	-.040	.117	.113	1	.504**
	Sig. (2-tailed)	.336	.441	.000	.587	.758	.368	.386		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Total	Pearson Correlation	.705**	.600**	.471**	.435**	.254*	.668**	.628**	.504**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.048	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	.511	.592	.090	.792	.033	.444	.033	.880	.023	.025		.423	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P12	Pearson Correlation	.799**	-.015	.240	-.024	-.016	.052	-.016	.043	.257*	.292*	.104	1	.470**
	Sig. (2-tailed)	.000	.907	.063	.857	.902	.691	.902	.742	.046	.023	.423		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Total	Pearson Correlation	.510**	.309*	.602**	.399**	.574**	.302*	.574**	.264*	.534**	.629**	.462**	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000	.001	.000	.018	.000	.040	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	.315	.000	.000	.587	.014	.446	.336	.441	.368	.386		.415	.006	.336	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P12	Pearson Correlation	.225	-.004	-.106	.808**	-.018	.291*	.167	.145	.057	.358**	-.106	1	.173	.167	.411**
	Sig. (2-tailed)	.081	.975	.415	.000	.891	.023	.199	.263	.665	.005	.415		.182	.199	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P13	Pearson Correlation	.124	.315*	.348**	.143	.812**	.022	-.061	.047	-.160	.188	.348**	.173	1	-.061	.427**
	Sig. (2-tailed)	.341	.013	.006	.271	.000	.869	.639	.717	.218	.148	.006	.182		.639	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P14	Pearson Correlation	.341**	.018	.125	.224	-.075	.457**	1.000**	.342**	.870**	.303*	.125	.167	-.061	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.007	.890	.336	.082	.563	.000	.000	.007	.000	.018	.336	.199	.639		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Total	Pearson Correlation	.608**	.451**	.554**	.458**	.344**	.538**	.669**	.584**	.575**	.616**	.554**	.411**	.427**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Variabel Motivasi Non Financial (X1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	9

Reliability Variabel Disiplin Kerja (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	13

Reliability Variabel Kinerja Pegawai (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	15

Uji Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.947 ^a	.897	.893	1.56982	.897	252.466	2	58	.000	1.902

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Non-Financial

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1244.315	2	622.158	252.466	.000 ^b
	Residual	142.931	58	2.464		
	Total	1387.246	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Non-Financial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-2.388	3.202		-.746	.459	-8.798	4.022						
	Motivasi Non-Financial	1.528	.085	.865	17.952	.000	1.357	1.698	.938	.921	.757	.765	1.307	
	Disiplin Kerja	.200	.064	.151	3.128	.003	.072	.327	.570	.380	.132	.765	1.307	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts

