

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI
DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

RAHMAT RIFALDI NASUTION
NPM. 1405160035



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : RAHMAT RIFA'DI NASUTION
NPM : 1405160035
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN RAJAK DAN RETIRBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

SUSI HANDAYANI, SE, MM

RINI ASTUTY, SE, MM

Pembimbing

SRI ENDANG RAHAYU, SE, M.Si

Panitia Ujian



Ketua

W. JANUARI, SE, MM, M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RAHMAT RIFALDI NASUTION
N P M : 1405160035
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK
DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

SRI ENDANG RAHAYU, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, MM, M.Si



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

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : SRI ENDANG RAHAYU, SE, M.Si

Nama Mahasiswa : RAHMAT RIFALDI NASUTION
NPM : 1405160035
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
6/03/2018	- Perbaiki Uji Validitas (Y) - Perbaiki Penulisan uji T	y / R	
14/03/2018	- Perbaiki Skor Angket Variabel Kinerja (Y) - Perbaiki Penulisan	y / R	
19/03/2018	- Perbaiki Daftar tabel - Tambahkan Daftar Gambar - Perbaiki Kesimpulan - Perbaiki Daftar Pustaka	y / R	
21/03/2018	ACC SKRIPSI	R	

Dosen Pembimbing

SRI ENDANG RAHAYU, SE, M.Si

Medan, Maret 2018

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen,

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E, M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RAHMAT RIFALDI NASUTION
NPM : 1405160035
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan...12...08...2017 ,
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Rahmat Rifaldi Nasution. NPM. 1405160035 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2018.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya, Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, dengan menggunakan metode sampling slovin dimana jumlah semua populasi yang berjumlah 178 diambil hanya 64 menjadi sampel. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. adapun yg menjadi hasil penelitian Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. karena probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. karena probabilitas sig 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. dilihat dari R-squarenya adalah 40,2% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara” ini guna melengkapi tugas-tugas serta dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). tidak lupa Shalawat beriring salam penulis hadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang seperti sekarang ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini:

1. Ayahanda M.Ridwan Nasution dan Ibunda Latifah, serta kakak, abang dan adik, Siti Khodijah, Ridho Fahrizal, dan Irwan Syaputra dan seluruh keluarga yang telah memberikan do'a restu dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agus Sani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si. selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si. selaku wakil Dekan III dan Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si. selaku Sekretaris Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Sri Endang Rahayu, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah sabar dan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Staf Pengajar, Staf Biro dan Pegawai di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan banyak masukan dan memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat.
9. Seluruh teman-teman, Khususnya Dwi Safira, Shinta Dunga, Aeisya Intania, Eiliza Fadilla, Shara Puspita, Ricky Avisha, Eko Anwar dan Doni Syaputra yang senantiasa selalu mendukung, memberikan motivasi dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

10. Kepada pihak-pihak yang tidak disebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan laporan magang ini, terima kasih atas segala bantuannya.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam masa perkuliahan dan dalam masa proses penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap agar upaya ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Medan, Maret 2018

Penulis

RAHMAT RIFALDI NASUTION

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1. Batasan Masalah.....	5
2. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori.....	8
1. Kinerja Pegawai	8
a. Pengertian Kinerja Pegawai	8
b. Fungsi Penting Kinerja Pegawai.....	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	10
d. Indikator Kinerja Pegawai	13

2.	Motivasi.....	15
a.	Pengertian Motivasi.....	15
b.	Teori Motivasi.....	16
c.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	18
d.	Indikator Motivasi	18
3.	Disiplin kerja.....	20
a.	Pengertian Disiplin Kerja.....	20
b.	Macam-macam Disiplin Kerja.....	22
c.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
d.	Indikator Disiplin Kerja	25
B.	Kerangka Konseptual	26
1.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	27
2.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
3.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
C.	Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....		30
A.	Pendekatan Penelitian	30
B.	Definisi Operasional.....	30
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
1.	Tempat Penelitian	32
2.	Waktu Penelitian.....	32

D. Populasi Dan Sampel	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	38
1. Uji Asumsi Klasik.....	39
2. Regresi Linier Berganda.....	40
3. Uji T	41
4. Uji F	42
5. Koefisien Determinasi	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Hasil Penelitian	45
2. Karakteristik Responden	46
3. Deskripsi Variabel Penelitian	47
B. Analisis Data	55
1. Uji Validitas dan Reabilitas	55
2. Uji Asumsi Klasik	60
3. Pengujian Hipotesis	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 Indikator Kinerja Pegawai	31
Tabel III-2 Indikator Motivasi	31
Tabel III-3 Indikator Disiplin Kerja	32
Tabel III-4 Jadwal Kegiatan Penelitian	33
Tabel III-5 Jumlah Populasi	33
Tabel III-6 Skala Likert	36
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert	45
Tabel IV-2 Karakteristik Responden	46
Tabel IV-3 Karakteristik Responden	47
Tabel IV-4 Karakteristik Responden	47
Tabel IV-5 Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai	48
Tabel IV-6 Skor Angket Variabel Motivasi	50
Tabel IV-7 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja	53
Tabel IV-8 Hasil Uji Motivasi	56
Tabel IV-9 Hasil Uji Disiplin Kerja	57
Tabel IV-10 Hasil Uji Kinerja Pegawai	58
Tabel IV-11 Uji Reabilitas Instrumen	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Paradigma Penelitian	27
Gambar II-2 Paradigma Penelitian	28
Gambar II-3 Paradigma Penelitian	28
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis T	42
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	43
Gambar IV-1 Normalitas	61
Gambar IV-2 Scatterplot	63
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	66
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	67
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah perusahaan, maju mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan tolak ukur pencapaian perusahaan. Apabila suatu perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua perusahaan dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk perusahaan pemerintah.

Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut, karena Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2015, hal. 67). Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja pegawai yang efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Mangkunegara (2015, hal. 67-68). adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) terwujudnya kinerja pegawai yang tinggi dalam perusahaan tidak datang begitu saja, tetapi dipengaruhi dengan banyaknya beberapa faktor seperti faktor motivasi dan disiplin.

Agar sumber daya manusia berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi, maka pihak manajemen perusahaan perlu memikirkan sistem yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, antara lain pemberian motivasi terhadap pegawai, karena jika para pegawai mendapat semangat dan dorongan untuk melaksanakan tugas secara optimal maka pegawai akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga perusahaan yang berdiri dapat berkembang dan mempunyai kemajuan bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan yang dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012, hal. 276) motivasi adalah 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 untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi hasil kinerja

pegawai yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja adalah suatu 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 sosial yang berlaku, (Rivai, 2009, hal. 825)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Dalam hal ini Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi Pengelolaan Pendapatan Daerah yang berada dalam Koordinasi Biro Keuangan (Sekretariat). Sebagai bagian Pajak dan Pendapatan Daerah yang sangat memperhatikan kinerja pegawainya karena faktor yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Agar terciptanya kinerja yang optimal pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, maka dibutuhkan motivasi dan disiplin kerja yang baik dari pegawai.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah yaitu kinerja pegawai masih belum maksimal, hal ini dilihat dari hasil pekerjaan pegawai yang tidak mencapai target dan tidak mengalami peningkatan yang diharapkan perusahaan.

Pada objek yang diteliti pada pimpinan dan pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara maka terdapat berbagai permasalahan yang teridentifikasi diantaranya adalah disiplin pegawai dinilai masih kurang baik, hal tersebut dapat dilihat masih ada sebagian pegawai yang terlambat untuk dapat hadir tepat waktu, masih kurangnya pengarahan yang diberikan atasan kepada pegawainya untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga banyak pegawai yang menunda pekerjaannya, masih kurangnya motivasi dari pimpinan untuk menyelesaikan tugasnya, dan kurangnya motivasi nyata dari perusahaan seperti memberikan penghargaan kepada pegawainya. Kinerja pegawai masih rendah dalam mengerjakan pekerjaannya, disamping itu mereka kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sehingga setiap tahunnya mengalami penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang : **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Dalam hal motivasi, pihak perusahaan kurang memberikan penghargaan kepada pegawai sehingga semangat yang dimiliki pegawai tersebut rendah untuk melakukan suatu pekerjaan.
2. Disiplin kerja pegawai masih kurang baik.
3. Kinerja pegawai masih rendah, disebabkan pegawai kurang inisiatif dalam melakukan tugasnya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari masalah yang telah dijabarkan diatas, terlihat bahwa motivasi dan disiplin kerja menjadi masalah utama yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tetap.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara ?

- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara ?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara ?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian ini adalah :

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

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak antara lain :

- a. Manfaat Teoritis, untuk menambah pengetahuan ilmiah dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang motivasi dan disiplin kerja serta kinerja pegawai.

- b. Manfaat Praktis, Sebagai bahan masukan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah agar dapat mengambil langkah dan perencanaan untuk melakukan persiapan dan perbaikan untuk kemajuan perusahaan tersebut, serta memberikan gambaran dan harapan yang baik terhadap nilai masa depan perusahaan tersebut.
- c. Manfaat untuk peneliti berikutnya, sebagai tambahan referensi untuk penelitian berikutnya tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai didalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai

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

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Edy Sutrisno (2011, hal. 170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Irianto (2001) dalam Edy Sutrisno (2011, hal.170) mengemukakan kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja ialah hasil kerja evaluasi atau prestasi baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai secara sistematis dalam menjalankan tugasnya serta bertanggung jawab atas apa yang diberikan kepadanya.

b. Fungsi Penting Kinerja Pegawai

Kinerja sangat penting dalam membawa perubahan kearah yang lebih baik maka diperlukan penilaian kinerja. Untuk mengetahui hasil kinerja yang telah dicapai pegawai dalam sebuah perusahaan maka yang harus dilakukan pimpinan yaitu, melakukan penilaian kerja. Hasil dari dan penilaian kinerja tersebut perusahaan akan mengetahui apakah kinerja perusahaan baik atau tidak dimata konsumen, pegawai dan lingkungan kerja. Untuk itu mengadakan penilaian kerja disuatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting.

Menurut Ismail (2013, hal. 235) kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Manfaat pengukuran kinerja, yaitu :

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- 2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati
- 3) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkan dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.

- 4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- 5) Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- 6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- 7) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah .
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
- 9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- 10) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Dengan demikian pengukuran kinerja pegawai merupakan suatu alat ukur yang dipergunakan untuk mengetahui seberapa baik atau buruknya kinerja pegawai didalam suatu perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hal sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Menurut Kasmir (2014, hal. 189-193) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan

keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan

kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

6) Kepemimpinan

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

7) Gaya kepemimpinan

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

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki sebuah organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi disekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerjadan membela perusahaan dimana tempat ia bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam melakukan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Faktor di atas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di perusahaan, dengan faktor ini dapat merubah cara pikir sumber daya manusia tentang kondisi individual, kelompok dan pada atasannya menjadi lebih baik lagi atau bahkan lebih buruk jika secara kondisional faktor-faktor di atas tidak menjadi suatu hal yang mendukung untuk menjadi lebih baik.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator berarti ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria mengenai baik buruknya atau tinggi rendahnya sesuatu. Melalui indikator maka akan dapat diukur apakah kinerja pegawai di organisasi perusahaan sudah berkualitas

baik atau belum. Kinerja pegawai dapat diukur dalam beberapa hal menurut Kasmir (2014, hal. 208-210) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya

6) Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi peran serta dari semua pihak yang bersangkutan.

Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui dan memberikan informasi yang cepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktu guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapain. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja agar bisa bekerja sesuai dengan perusahaan yang diberikannya.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 95) mendefinisikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins (2010, hal. 96) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Sementara itu menurut American Encyclopedia (2010, hal. 96) berpendapat bahwa Motivasi adalah kecendrungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan tenaga dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Dengan demikian dari uraian serta definisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

b. Teori Motivasi

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu :

1) Teori Kepuasan (Content Theory)

Malayu S.P Hasibuan (2010, hal. 103) mengemukakan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor

kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan prilakunya.

Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula.

Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

2) Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Kadarisman (2014, hal. 296) yang dikutip dari Saydam (2000, hal. 370) mengemukakan sebagai berikut : “motivasi sebagai proses

psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor”.

Faktor-faktor tersebut dibedakan atas :

1) Faktor intern yang terdapat dalam diri pegawai

Faktor yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a) Kematangan pribadi.
- b) Tingkat pendidikan.
- c) Keinginan dan harapan.
- d) Kebutuhan.
- e) Kelelahan dan kebosanan.
- f) Kepuasan kerja (Saydam, 2000, hal. 370-371)

2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan

Faktor ekstern yang berasal dari luar pegawai juga dapat mempengaruhi motivasi diantaranya :

- a) Faktor lingkungan
- b) Sarana dan Prasarana

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2011, hal 111) indikator motivasi sebagai berikut :

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

Berikut penjelasan dari indikator motivasi yaitu :

- a) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

- b) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas, memiliki pandangan kedepannya yang nyata dan diaplikasi kedalam pekerjaan.

- c) Tingkat cita-cita yang tinggi

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

- d) 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.

- e) Usaha untuk maju

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

f) Ketekunan

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

g) Hubungan dengan rekan kerja

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

h) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian kinerja dan produktivitas yang mampu diraih oleh pegawai, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Sulit bagi pegawai dalam mencapai kinerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Tanpa disiplin pegawai

dengan baik dan adil sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang diharapkan pegawainya.

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 86) yang dikutip dari Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin 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.

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 87) yang dikutip dari Terry dalam Tohardy (2002) disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka harus diusahakan agar disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 87) yang dikutip dari Bagi Beach (dalam Siagian, 2002), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mematuhi dan mengikuti pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000) dalam Edy Sutrisno (2015, hal. 89) faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

1) Besar kecilnya pembelian Kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang

menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Indikator Disiplin Kerja

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

Menurut Fauzia Agustini (2011, hal. 73) ada beberapa indikator dari disiplin:

- 1) Tingkat Kehadiran
- 2) Tata cara kerja

- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Berikut ini uraian indikator disiplin:

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

Sedangkan menurut Harlie dalam jurnal (2010, hal. 1247) indikator-indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut :

- 1) Selalu hadir tepat waktu
- 2) Selalu mengutamakan persentase kehadiran
- 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- 5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya

- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi
- 7) Memiliki sikap yang baik
- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

Berdasarkan indikator-indikator tersebut diketahui bahwa apabila dalam diri pegawai tertanam indikator tersebut maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

B. Kerangka Konseptual

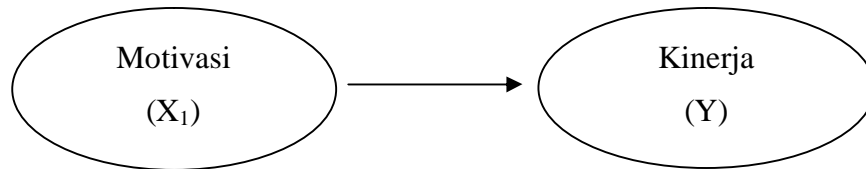
Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antara variabel dalam suatu penelitian, dimana motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (X_1 , X_2) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Dalam hal ini akan disusun beberapa konseptual mengenai yaitu :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan adanya motivasi maka dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan kinerja didalam sebuah perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 95) mendefinisikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi dengan kinerja sangat berhubungan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu Agung Setiawan (2013) bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.

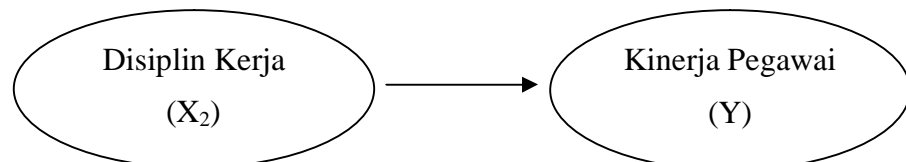


Gambar II. 1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Penelitian

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mencapai hasil kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari pegawai. Menurut Edy Sutrisno (2015, hal. 86-87) yang dikutip dari Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin 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.

Hasil penelitian Johanes dkk (2016) telah membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Sipiori.

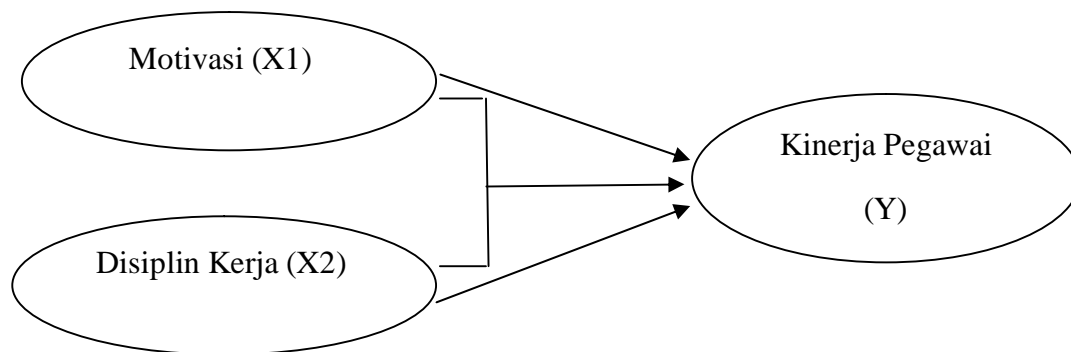


Gambar II. 2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penelitian

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang baik terhadap pegawai dapat meningkatkan tingkah laku yang baik didalam lingkungan kerjanya dan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Sutrisno dkk (2016) diketahui variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.



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

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Juliandi (2014, hal. 44). Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2014, hal. 86) asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan data sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian. Bentuk hubungan dalam hal ini adalah kausal (hubungan sebab akibat), yakni dengan adanya perubahan suatu variabel akan diikuti perubahan variabel yang lain.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam Penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja (Y)

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

Tabel III-1
Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Waktu
4.	Penekanan biaya
5.	Pengawasan

Sumber : Kasmir (2014: 208)

2. Motivasi (X_1)

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

Tabel III-2
Indikator Motivasi

No	Indikator
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
7.	Hubungan dengan rekan kerja
8.	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2011:111)

3. Disiplin Kerja (X₂)

Menurut Edy Sutrisno (2015, hal. 86-87) yang dikutip dari Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin 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.

Tabel III-3
Indikator Disiplin Kerja

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

Sumber :Fauzia Agustini (2011:73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Serbaguna No.10 Helvetia Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan mulai bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018, dengan rincian kegiatan sebagai berikut :

Tabel III-4

Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan																				
		Des'17				Jan'17				Feb'18				Mar'18				Apr'18				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Pra Riset	■																				
2.	Pengajuan Judul		■																			
3.	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■													
4.	Seminar Proposal								■													
5.	Pengumpulan Data									■	■	■										
6.	Penyusunan Skripsi											■	■	■	■	■						
7.	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■	■		
8.	Sidang Meja Hijau																				■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 178 orang pegawai.

Tabel III-5

Jumlah Populasi

Bagian	Jumlah Pegawai
Sekretariat	99 orang
Pengembangan dan Pengendalian Pendapatan Daerah	20 orang
Retribusi	25 orang
PKB	20 orang
APU	14 orang
Jumlah Pegawai	178 orang

Sumber: Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah

2. Sampel

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 59) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dalam pengertian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana anggota atau elemen populasi memiliki peluang (probability) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan sebanyak 64 pegawai. dengan rumus dibawah ini :

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

Keterangan

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerin atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10% dan lain-lain).

$$n = \frac{178}{1 + 178(0,10)^2}$$

$$n = \frac{178}{2,78}$$

n = 64 orang

Berdasarkan perhitungan di atas besarnya sampel sebanyak 64 orang kelemahan dari teknik penarikan sampel dengan cara ini adalah sampel yang terpilih kemungkinan tidak mewakili populasi, sehingga generalisasi yang dapat dilakukan peneliti terbatas, cara ini juga cenderung memiliki bias yang tinggi karena peneliti menemukan sendiri responden yang terpilih

secara acak yang biasanya dengan subjektif. Namun subjektifitas ini dapat direduksi berdasarkan asumsi bahwa pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera memiliki karekteristik yang serupa, karena jumlah populasi yang besar tidak adanya kerangka sampel keterbatasan biaya dan tenaga. Maka teknik penarikan ini merupakan cara terbaik mendapatkan data yang diinginkan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen-dokumen yang digunakan seperti sejarah singkat perusahaan dan jumlah pegawai yang ada di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

3. Pengamatan/observasi

Pengamatan/observasi adalah kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti.

4. Angket/ Kuesioner

Angket/kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja untuk mengetahui kinerja pegawai dengan menggunakan skala *likert* dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

Tabel III-6
Skala Likert

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

Sumber : Juliandi dan Irfan (2015, hal. 71)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pertanyaan dari variabel yang diteliti.

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut :

a. Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevaliditas dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruck

pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2015, hal. 255)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i y_i)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

b. Uji Reliabilitas

Reabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Pengujian reabilitas dengan cara yang lain satu satunya adalah dengan menggunakan teknik. Croancbach Alpha (Arikunto 2002) dengan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi dan Irfan, 2015, hal. 82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

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

$\sigma 1^2$ = Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi dan Irfan (2014, hal. 85) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus di bawah ini :

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas memiliki sua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila apabila titik mengikuti data disepanjang garis normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikonejaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat kolerasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoneleritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (Variance Inflasi Factor) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolonieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas..

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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

2. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Sugiyono (2015, hal. 267)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pengaruh Motivasi

X_2 = Pengaruh Disiplin Kerja

3. Uji -t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

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

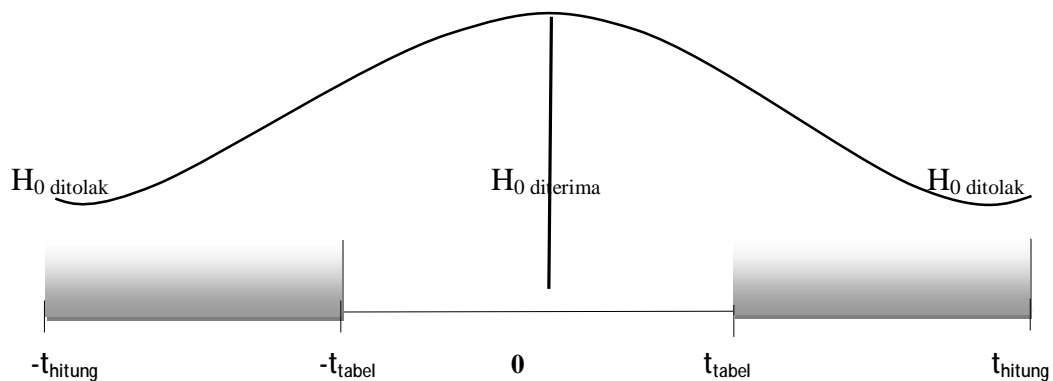
(Sugiyono, 2015, hal. 257)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

rt = Korelasi varsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel



Gambar III-I Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria Pengujian :

- a. $H_0 = \text{diterima apabila } -t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}} \text{ pada } \alpha = 5\% \text{ dk } = n-2$
- b. $H_a = \text{diterima apabila } t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} \text{ atau } -t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

4. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2015, hal. 266)

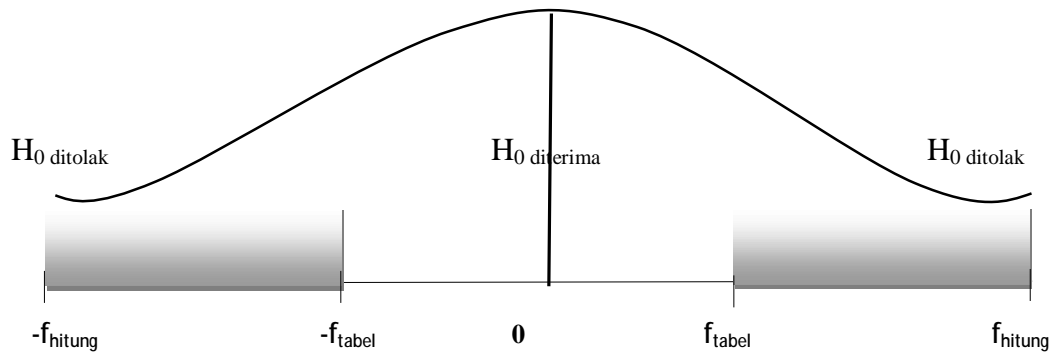
Keterangan :

Fh = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel



Gambar III-2. Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Keterangan :

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

F_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kriteria pengujian :

- Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > F_{tabel}$.
- Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Koefisien Determinasi

Untuk menguji koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

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

(Sugiyono, 2010, hal. 185)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 , dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah motivasi, yang menjadi variabel X_2 adalah disiplin kerja, dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja pegawai. Angket ini diberikan kepada 64 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
ngat setuju	5
tuju	4
rang setuju	3
lak setuju	2
ngat tidak setuju	1

Pada tabel diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel motivasi, variabel disiplin kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja pegawai). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

2. Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 64 orang. Adapun dari ke-64 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

a. Jenis Kelamin

Menurut sampel terdiri dari 39 orang laki-laki dan 25 orang perempuan, adapun tabelnya dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	39	60.9	60.9	60.9
	perempuan	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber: Penelitian SPSS, (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 64 responden terdapat 39 orang (60,9%) laki-laki, 25 orang (39,1%) perempuan.

b. Usia

Menurut sampel terdiri dari 1 orang berusia 26-30 tahun, 9 orang berusia 31-35 tahun, 31 orang berusia 36-40 tahun, dan 23 orang berusia >40 tahun.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30	1	1.6	1.6	1.6
	31-35	9	14.1	14.1	15.6
	36-40	31	48.4	48.4	64.1
	>40	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber: Penelitian SPSS, (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 64 responden terdapat 1 orang (1,6%) yang usianya 26-30 tahun, 9 orang (14,1%) yang usianya 31-35 tahun, 31 orang (48,4%) yang usianya 36-40 tahun, dan 23 orang (35,9%) yang usianya >40 tahun.

c. Pendidikan

Untuk mengetahui persentase berdasarkan pendidikan dari 64 sampel maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK Sederajat	3	4.7	4.7	4.7
	Diploma (1/2/3)	12	18.8	18.8	23.4
	S1	46	71.9	71.9	95.3
	S2	3	4.7	4.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber: Penelitian SPSS, (2018)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 64 responden terdapat 3 orang (4,7%) yang pendidikannya SMA, 12 orang (18,8%) yang pendidikannya Diploma (1/2/3), 46 orang (71,9%) yang pendidikannya S1, dan 3 orang (4,7%) yang pendidikannya S2.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuisioner yang disebarkan diantaranya sebagai berikut:

a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja pegawai diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Per	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	3	4,7	9	14,1	35	54,7	17	26,6	64	00%
2	-	-	4	6,2	12	18,8	34	53,1	14	21,9	64	00%
3	-	-	6	9,4	22	34,4	21	32,8	15	23,4	64	00%
4	1	1,6	7	10,9	15	23,4	26	40,6	15	23,4	64	00%
5	-	-	4	6,2	7	10,9	29	45,3	24	37,5	64	00%
6	-	-	1	1,6	11	17,2	34	53,1	18	28,1	64	00%
7	-	-	2	3,1	4	6,2	35	54,7	23	35,91	64	00%
8	1	1,6	4	6,2	8	12,5	37	57,8	14	21,9	64	00%
9	-	-	3	4,7	7	10,9	40	62,5	14	21,9	64	00%
10	-	-	4	6,2	8	12,5	38	59,4	14	21,9	64	00%

Sumber: Penelitian SPSS, (2018)

- 1) Jawaban responden tentang saya mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya sebanyak 3 orang (4,7%) menjawab tidak setuju, 9 orang (14,1%) menjawab kurang setuju, 35 orang (54,7%) menjawab setuju dan, 17 orang (26,6%) menjawab sangat setuju.
- 2) Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan saya, sebanyak 4 orang (6,2%) menjawab tidak setuju, 12 orang (18,8%) menjawab kurang setuju, 34 orang (53,1%) menjawab setuju dan, 14 orang (21,9%) menjawab sangat setuju.
- 3) Jawaban responden tentang saya memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja, sebanyak 6 orang (9,4%) menjawab tidak setuju, 22 orang (34,4%) menjawab kurang setuju, 21

orang (32,8%) menjawab setuju dan, 15 orang (23,4%) menjawab sangat setuju.

- 4) Jawaban responden tentang saya dapat menangani dan menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan, 1 orang (1,6%) menjawab sangat tidak setuju, 7 orang (10,9%) menjawab tidak setuju, 15 orang (23,4%) menjawab kurang setuju, 26 orang (40,6%) menjawab setuju dan 15 orang (23,4%) menjawab sangat setuju
- 5) Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 4 orang (6,2%) menjawab tidak setuju, 7 orang (10,9%) menjawab kurang setuju, 29 orang (45,3%) menjawab setuju dan 24 orang (37,5%) menjawab sangat setuju.
- 6) Jawaban responden tentang saya mengerjakan pekerjaan dengan anggaran yang sudah ditetapkan, sebanyak 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju, 11 orang (17,2%) menjawab kurang setuju, 34 orang (53,1%) menjawab setuju, dan 18 orang (28,1%) menjawab sangat setuju.
- 7) Jawaban responden tentang saya mempunyai tingkat kerajinan yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan, mayoritas sebanyak 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju, 4 orang (6,2%) menjawab kurang setuju, kemudian 35 orang (54,7%) menjawab setuju dan 23 orang (35,9%) menjawab sangat setuju
- 8) Jawaban responden tentang dalam melakukan pekerjaan tidak menunggu perintah dari pimpinan, mayoritas sebanyak 1 orang (1,6%) sangat tidak setuju, 4 orang (6,2%) menjawab tidak setuju, 8 orang (12,5%) menjawab kurang setuju dan 37 orang (57,8%) menjawab setuju, 14 orang (28,1%) menjawab sangat setuju.

9) Jawaban responden tentang hubungan kerja yang baik dengan pegawai lainnya dapat mendukung kelancaran pekerjaan, sebanyak, 3 orang (4,7%) menjawab tidak setuju 7 orang (10,9%) menjawab kurang setuju, 40 orang (62,5%) menjawab setuju dan 14 orang (21,9%) menjawab sangat setuju.

10) Jawaban responden tentang saya selalu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan, sebanyak 4 orang (6,2%) menjawab tidak setuju, 8 orang (12,5%) menjawab kurang setuju, 38 orang (59,4%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 14 orang (21,9%) menjawab sangat setuju

b. Variabel Motivasi (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel disiplin diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X_1)

No. Per	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	6	9,4	25	39,1	24	37,5	9	14,1	64	00%
2	1	1,6	7	10,9	17	26,6	30	46,9	9	14,1	64	00%
3	1	1,6	1	1,6	7	10,9	38	59,4	17	26,6	64	00%
4	8	12,5	8	12,5	24	37,5	7	10,9	17	26,6	64	00%
5	10	15,6	6	9,4	17	26,6	23	35,9	8	12,5	64	00%
6	-	-	1	1,6	6	9,4	38	59,4	19	29,7	64	00%
7	-	-	2	3,1	9	14,1	35	54,7	18	28,1	64	00%
8	-	-	2	3,1	11	17,2	36	56,2	15	23,4	64	00%
9	-	-	4	6,2	12	18,8	34	53,1	14	21,9	64	00%
10	-	-	6	9,4	22	34,4	21	32,8	15	23,4	64	00%

Sumber: Penelitian SPSS, (2018)

1) Jawaban responden tentang saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sebanyak 6 orang (9,4%) menjawab tidak setuju , 25 orang (39,1%) menjawab kurang setuju, kemudian 24 orang

(37,5%) menjawab setuju dan sebanyak 9 orang (14,1%) menjawab sangat setuju

- 2) Jawaban responden tentang bekerja keras merupakan salah satu motivasi dalam diri untuk mencapai tujuan perusahaan, sebanyak 1 orang (1,6%) menjawab sangat tidak setuju, 7 orang (10,9%) menjawab tidak setuju, 17 orang (26,6%) menjawab kurang setuju, 30 orang (46,9%) menjawab setuju, dan 9 orang (14,1%) menjawab sangat setuju.
- 3) Jawaban responden tentang berusaha untuk maju demi kepentingan sendiri dan perusahaan, Saya bekerja secara produktif dan efisien, sebanyak 1 orang (1,6%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju, 7 orang (10,9%) menjawab kurang setuju, 38 orang (59,4%) menjawab setuju dan 17 orang (26,6%) menjawab sangat setuju
- 4) Jawaban responden tentang saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja diperusahaan, sebanyak, 8 orang (12,5%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju, 24 orang (37,5%) menjawab kurang setuju dan 7 orang (10,9%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 17 orang (26,6%) menjawab sangat setuju.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan tugas dengan keseriusan, sebanyak, 10 orang (15,6%) menjawab sangat tidak setuju, 6 orang (9,4%) menjawab kurang setuju, 23 orang (35,9%) menjawab setuju, dan 8 orang (12,5%) menjawab sangat setuju.
- 6) Jawaban responden tentang berusaha mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan dengan sebaik-baiknya, 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju dan 6 orang (9,4%) menjawab kurang setuju, kemudian sebanyak 38 orang

(59,4%) menjawab setuju, dan 19 orang (29,7%) menjawab sangat setuju.

- 7) Jawaban responden tentang tidak menundah-nundah pekerjaan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebanyak 60 orang atau sebesar 93,8%.
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu mematuhi sistem kerja diperusahaan, sebanyak, 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju, 11 orang (17,2%) menjawab kurang setuju dan 36 orang (56,2%) menjawab setuju, dan 15 orang (23,4%) menjawab sangat setuju.
- 9) Jawaban responden tentang menjalin komunikasi dengan sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 4 orang (6,2%) menjawab tidak setuju, 12 orang (18,8%) menjawab kurang setuju dan 34 orang (53,1%) menjawab setuju, 14 orang (21,9%) menjawab sangat setuju.
- 10) Jawaban responden tentang saya melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 6 orang (9,4%) menjawab tidak setuju, 22 orang (34,4%) menjawab kurang setuju dan 21 orang (32,8%) menjawab setuju, 15 orang (23,4%) menjawab sangat setuju.

c. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No. Per	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	2	3,1	9	14,1	35	54,7	18	28,1	64	00%
2	2	3,1	2	3,1	23	35,9	20	31,2	17	26,6	64	00%
3	5	7,8	2	3,1	22	34,4	29	45,3	6	9,4	64	00%
4	4	6,2	3	4,7	16	25	30	46,9	11	17,2	64	00%
5	2	3,1	2	3,1	7	10,9	33	51,6	20	31,2	64	00%
6	-	-	3	4,7	7	10,9	33	51,6	21	32,8	64	00%
7	-	-	2	3,1	11	17,2	36	56,2	15	23,4	64	00%
8	-	-	6	9,4	14	21,9	38	59,4	6	9,4	64	00%
9	-	-	3	4,7	5	7,8	35	54,7	21	32,8	64	00%
10	2	3,1	4	6,2	10	15,6	31	48,4	17	26,6	64	00%

Sumber: Penelitian SPSS, (2018)

- 1) Jawaban responden tentang saya harus hadir tepat waktu perusahaan sesuai jam kerja, sebanyak 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju, 9 orang (14,1%) menjawab kurang setuju, 35 orang (54,7%) menjawab setuju, dan 18 orang (28,1%) menjawab sangat setuju.
- 2) Jawaban responden tentang absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakan disiplin kerja, sebanyak 2 orang (3,1%) sangat tidak setuju, 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju, 23 orang (35,9%) menjawab kurang setuju, dan 20 orang (31,2%) menjawab setuju lalu 18 orang (28,1%) menjawab sangat setuju.
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan segera, sebanyak 5 orang (7,8%) sangat tidak setuju, 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju 22 orang (34,4%) menjawab kurang setuju, 29 orang (45,3%) menjawab setuju dan 6 orang (9,4%) menjawab sangat setuju.
- 4) Jawaban responden tentang saya melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sebanyak 4 orang

(6,2%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang (4,7%) menjawab tidak setuju, 16 orang (25%) menjawab kurang setuju, 30 orang (46,9%) menjawab setuju, dan 11 orang (17,2%) menjawab sangat setuju.

- 5) Jawaban responden tentang bekerja secara memuaskan merupakan bentuk disiplin saya dalam bekerja, sebanyak 2 orang (3,1%) sangat tidak setuju, 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju, 7 orang (10,9%) menjawab kurang setuju dan 33 orang (51,6%) menjawab setuju, 20 orang (31,2%) menjawab sangat setuju.
- 6) Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebanyak 62 orang atau sebesar 96,9%.
- 7) Jawaban responden tentang tata cara kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan, sebanyak 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju, 11 orang (17,2%) menjawab kurang setuju, 36 orang (56,2%) menjawab setuju, 15 orang (23,4%) menjawab sangat setuju.
- 8) Jawaban responden tentang saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut, sebanyak 6 orang (9,4%) menjawab tidak setuju kemudian 14 orang (21,9%) menjawab kurang setuju dan 38 orang (59,4%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 6 orang (9,4%) menjawab sangat setuju.
- 9) Jawaban responden tentang saya selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan, sebanyak 3 orang (4,7%) menjawab tidak setuju, 5 orang (7,8%) menjawab kurang setuju dan 35 orang (54,7%) menjawab setuju, 21 orang (32,8%) menjawab sangat setuju.

10) Jawaban responden tentang saya menaati peraturan dan pekerjaan yang saya kerjakan, sebanyak 2 orang (3,1%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (6,2%) menjawab tidak setuju, 10 orang (15,6%) menjawab kurang setuju, 31 orang (48,4%) menjawab setuju, 17 orang (26,6%) menjawab sangat setuju.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar. (Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal.76)

Berikut rumus menguji validitas sebagai berikut:

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

(Juliandi dan Irfan, 2015, hal. 77)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamat

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

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

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

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

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

$\sum x y$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah melihat nilai profitabilits koefisien koreasinya. Menurut Iman Ghozali (2005, hal. 45), uji signifikasi dilakukan membandingkan nilai r tabel dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig(2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Lalu setelah angket disebar di lakukan pengujian validitas untuk melihat apakah instrument tersebut valid atau tidak untuk diUji kelanjutannya. Nilai r tabel untuk jumlah responden 64 orang yaitu 0,242

Tabel IV-8 Hasil Uji Motivasi

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,691	0,242	Valid
2	0,509	0,242	Valid
3	0,335	0,242	Valid
4	0,656	0,242	Valid
5	0,522	0,242	Valid
6	0,418	0,242	Valid
7	0,455	0,242	Valid
8	0,357	0,242	Valid
9	0,330	0,242	Valid
10	0,639	0,242	Valid

Sumber: Penelitian SPSS, (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan skor total sebesar 0,691 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,242, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,242, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel IV-9 Hasil Uji Disiplin Kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,393	0,242	Valid
2	0,490	0,242	Valid
3	0,415	0,242	Valid
4	0,559	0,242	Valid
5	0,456	0,242	Valid
6	0,430	0,242	Valid
7	0,418	0,242	Valid
8	0,364	0,242	Valid
9	0,582	0,242	Valid
10	0,466	0,242	Valid

Sumber: Penelitian SPSS, (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 9 dengan skor total sebesar 0,582 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,242, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,242, ini berarti instrument yang

digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel IV–10 Hasil Uji Kinerja Pegawai

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,506	0,242	Valid
2	0,602	0,242	Valid
3	0,434	0,242	Valid
4	0,390	0,242	Valid
5	0,495	0,242	Valid
6	0,331	0,242	Valid
7	0,359	0,242	Valid
8	0,419	0,242	Valid
9	0,473	0,242	Valid
10	0,678	0,242	Valid

Sumber: Penelitian SPSS, (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 10 dengan skor total sebesar 0,678 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,242, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,242, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

b. Uji Reliabilitas

pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan (*Cronbach alpha*), dikatakan reliable bila hasil alpha $\geq 0,6$ dengan rumus alpha sebagai berikut :

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

(Juliandi dan Irfan, 2015, hal. 82)

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σi^2 = Varians total

Criteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) $\geq 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Ghozali dalam Juliandi dan Irfan, 2015, hal. 80).

Tabel IV-11 Uji Realibilitas Instrumen

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Motivasi	0,698	Reliable
disiplin kerja	0,637	Reliable
Kinerja pegawai	0,697	Reliable

Sumber: Penelitian SPSS, (2018)

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah reliable atau layak, sehingga data

yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

2. Uji Asumsi Klasik

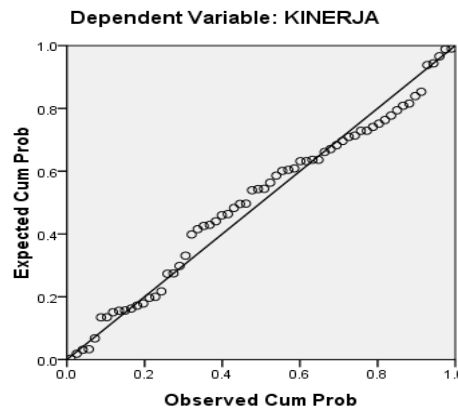
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar IV-1 Normalitas**

Dari gambar IV-1 titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal (Singgih Santoso, 2000 hal 104).

b. Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,1$, dan $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV-12 Multikolinieritas

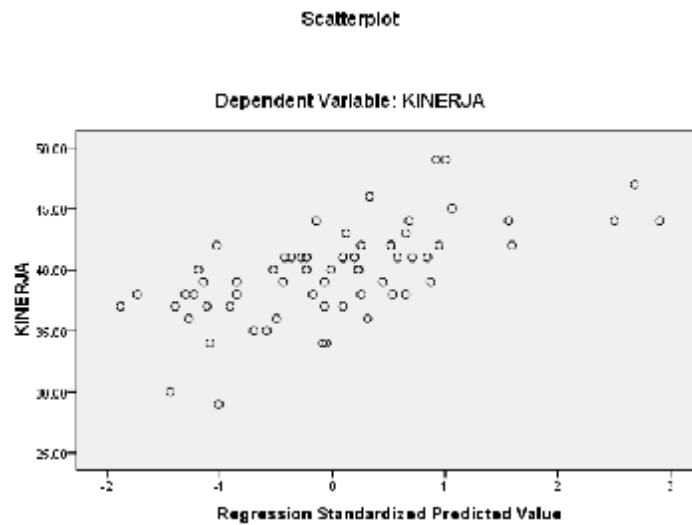
Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.539	4.354		
MOTIVASI	.392	.094	.872	1.147
DISIPLIN	.321	.105	.872	1.147

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni Motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meihat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas



Gambar IV-2 Scatterplot

Dari gambar IV-2 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas.

Tabel IV-13 Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.539	4.354		2.880	.005
	MOTIVASI	.392	.094	.440	4.153	.000
	DISIPLIN	.321	.105	.325	3.066	.003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

$$Y = 12,539 + 0.392 X_1 + 0,321 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- 1) Nilai konstanta sebesar = 12,539 menunjukkan variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 12,539%.
- 2) Nilai koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,392 menunjukkan bahwa jika motivasi mengalami kenaikan sebesar 10% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 3,92%
- 3) Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,321 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 10% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 3,21%.

b. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini:

Tabel IV-14 Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.539	4.354		2.880	.005
	MOTIVASI	.392	.094	.440	4.153	.000
	DISIPLIN	.321	.105	.325	3.066	.003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

1. Pengujian Motivasi Dengan Kinerja Pegawai

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 4,153 dan nilai signifikannya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$, artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

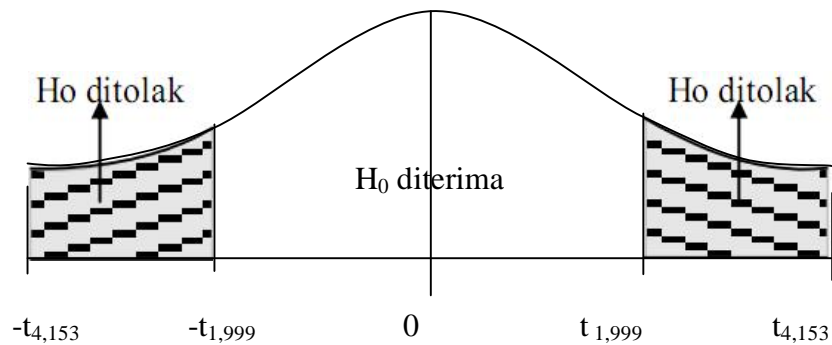
$H_0: \beta \neq 0$, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi sebesar 4,153 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($64-2=62$), di peroleh t tabel 1,999. didalam hal ini t -hitung = 4,153 > t -tabel =1,999. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < α 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 3,066 dan signya adalah 0,003

$H_0: \beta = 0$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

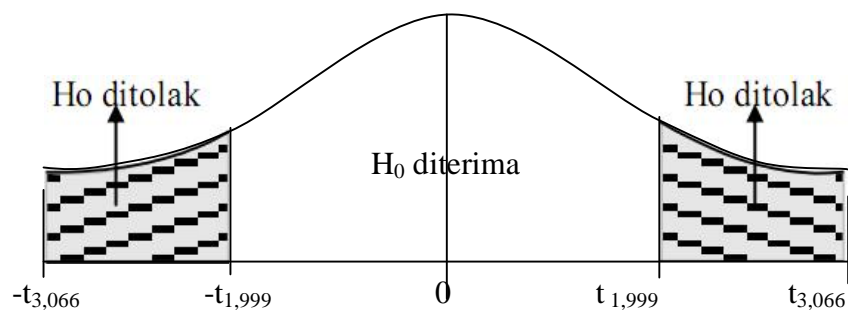
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable motivasi sebesar 3,066 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($64-2=62$), di peroleh t_{tabel} 1,999. didalam hal ini $t_{hitung} = 3,066 > t_{tabel} = 1,999$. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,003 < \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di terima ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

c. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan

variabel terikat. Pengujian motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bisa dilihat dibawah ini.

Tabel IV-15 Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.106	2	184.553	20.492	.000 ^a
	Residual	549.378	61	9.006		
	Total	918.484	63			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 20,492 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

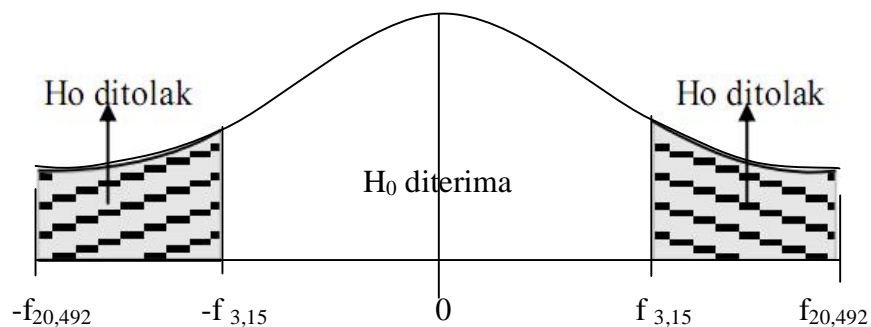
Ho: $\beta \neq 0$, artinya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh F hitung untuk variabel motivasi sebesar 13,261 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-1$ ($64-2=62$), di peroleh F tabel 3,15 Jika f hitung $>$ f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika F hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini f-hitung = 20,492 $>$ f-tabel =3,15. Artinya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV-2 Kriteria Pengujian Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

d. Uji Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel

dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-16 dibawah ini.

Tabel IV-16
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.382	3.00103

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,420 atau senilai 42% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

A. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh variabel X1 (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t-

hitung = 4,153 > t-tabel = 1,999. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Dengan adanya motivasi maka dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan kinerja pegawai didalam sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2010, hal. 95) mendefinisikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi dengan kinerja pegawai sangat berhubungan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu Agung Setiawan (2013) bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh variabel X₂ (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t-hitung = 3,066 > t-tabel 1,999. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t

yakni sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,003 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Untuk mencapai hasil kinerja pegawai yang baik dan sesuai dengan tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari pegawai.

Menurut Edy Sutrisno (2015, hal. 86-87) yang dikutip dari Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin 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. Hasil penelitian Johannes dkk (2016) telah membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Sipiori.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari nilai uji f-hitung = 20,492 > f-tabel = 3,15 Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,402 atau senilai 40,2% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Dengan adanya motivasi dan disiplin kerja yang baik terhadap pegawai dapat meningkatkan tingkah laku yang baik didalam lingkungan kerjanya dan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Sutrisno dkk (2016) diketahui variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) dan kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara karena nilai t hitung yang lebih tinggi dari t tabel yaitu $4,153 > 1,999$ dan taraf signifikannya bernilai 0,000 lebih rendah dari 0,05 yaitu $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$
2. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara karena nilai t hitung yang lebih tinggi dari t tabel yaitu $3,066 > 1,999$ dan taraf signifikannya bernilai 0,003 lebih rendah dari 0,05 yaitu $\text{sig } 0,003 < \alpha 0,05$
3. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara dilihat dari nilai f hitung lebih tinggi dari f tabel yaitu $20,492 > 3,15$ R-squarenya adalah 40,2% dan juga taraf signifikannya $\text{sig } 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan motivasi dan harus ditingkatkan sehingga kinerja pegawai semakin baik, dan dalam hal ini peran perusahaan adalah mencari tahu apa yang bisa memicu motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat, seperti perlunya dilakukan acara *family gathering*, atau membuat suatu kebijakan baru yang membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan mengejar target.
2. Dari segi disiplin kerja terlihat masih ada pegawai yang belum patuh terhadap perintah atasan, dalam hal ini penulis menyarankan perlunya memberi sanksi/hukuman yang sesuai, dan sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan disiplin kerja dan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan (2013), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Vol. 1, Nomor. 4, Juli 2013, Malang.
- Agustini, Fauzia (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera
- Aries, Sigit (2012), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*.(Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang), Vol. VII, Nomor 2, Mei 2012, Semarang.
- Aldo, Mochammad, Gunawan (2014), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya), Vol. 13, No. 1, Agustus 2014, Malang.
- Handoko, T. Hani (2003), *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu (2010), *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*.Cetakan Ketujuh, Jakarta : Bumi Aksara
- Ida, Agus (2008), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*.(Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), Vol. 10, No. 2, September 2008, Surabaya.
- Johanes, Lyndon, dan Yolanda (2016), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*. Vol. 12, Nomor. 3A, November 2016, Papua.
- Juliandi Azuar dan Irfan (2015), *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Medan : Umsu Press.
- Kadarisman (2013), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011), *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

- Nawawi, Hadari (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Ketujuh, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Pabandu, Moh (2010), *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Ketiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2015), *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2011), *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Prenada Media Goup.
- Sutrisno, Azis (2016), *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Vol. 2, No. 2, Maret 2016, Semarang.
- Wibowo (2015), *Prilaku Dalam Organisasi*. Cetakan Ketiga, Jakarta : Rajawali Pers.
- Yanti, Komala (2014), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai*. Vol. VI, No. 2, Mei 2014, Dumai.