

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN  
PAJAK & RETRIBUSI DAERAH SAMSAT PUTRI HIJAU**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**M. ZULFAHRI NUR LBS**  
NPM. 1505160591



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 16 Mei 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

#### MEMUTUSKAN

Nama : M. ZULFAHRI NUR LBS  
N P M : 1505160591  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BP2RD) SAMSAT PUTRI HIJAU

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

#### TIM PENGLUJI


Penguji I

  
HANIFAH JASIN, S.E., M.Si

Penguji II


  
M. IFFAN NST, S.E., M.M

Pembimbing

  
M. TAUFIK LESMANA, SP., MM

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

  
ADE GUNAWAN, S.E., 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 LENGKAP : M. ZULFAHRI NUR LBS**  
**N.P.M : 1505160591**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MSDM**  
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI  
DAERAH (BP2RD) SAMSAT PUTRI HIJAU**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

**M. TAUFIK LESMANA ,SP.,MM**

Diketahui/Disetujui  
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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



**H. JANURI, SE, M.M, 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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN  
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si  
Dosen Pembimbing : M. TAUFIK LESMANA, SP., MM

Nama : M. ZULFAHRI NUR LBS  
NPM : 1505160591  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BP2RD) SAMSAT PUTRI HIJAU

| Tgl      | Bimbingan Skripsi  | Paraf | Keterangan |
|----------|--|-------|------------|
| 18/03/19 | Perbaiki abstrak<br>Uji Validitas & Reliabilitas di Bab III<br>Perbaiki tabel deskripsi data<br>Tambahkan sumber tabel dan mana<br>buat gambar uji hipotesis uji t<br>Perbaiki pembendahiran<br>Perbaiki Saran | JF    |            |
| 20/03/19 | Acc Skripsi  | JF    |            |
|          |  |       |            |
|          |  |       |            |
|          |  |       |            |
|          |  |       |            |
|          |  |       |            |

Dosen Pembimbing

M. TAUFIK LESMANA, SP., MM

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M. ZULFAHRI NUR LBS  
NPM : 1505160591  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhamjadiyah 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 dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 23 - 1 - 2019  
Pembuat Pernyataan



M. ZULFAHRI NUR LBS

NB :

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

## ABSTRAK

### **M. Zulfahri Nur Lbs NPM. 1505160591. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak & Retribusi Daerah Samsat Putri Hijau**

Sesuai hasil yang didapatkan dari Pra riset yang dilakukan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak & Retribusi Daerah Samsat Putri Hijau, terdapat adanya masalah yang terjadi dikantor yaitu menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam diri sendiri untuk bekerja sama, bekerja efektif dalam mencapai tujuan. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahan yang menyebabkan motivasi pegawai di Kantor BP2RD Samsat Putri Hijau masih kurang. Selain itu, masih kurangnya disiplin kerja yang menyebabkan para karyawan tidak datang tepat waktu, tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel terikat dan dua variabel bebas, Populasi dalam penelitian ini adalah para wajib pajak pada Kantor BP2RD Samsat Putri Hijau yang berjumlah 158 orang, kemudian menggunakan rumus slovin menjadi 61 responden, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan uji t dan uji f adapun hasil penelitian ini adalah 1. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Samsat Putri Hijau.

***Kata kunci : Motivasi, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan***

## KATA PENGANTAR



Assalamua'alaikum Wr. Wb

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BP2RD) Samsat Putri Hijau”** ini, guna melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Shalawat berangkaikan salam dalam memanjatkan puji syukur kehadiran Nabi besar Muhammad SAW yang mana telah memberikan kabar tentang arti pentingnya ilmu pengetahuan dalam kehidupan di dunia maupun di akhirat kelak nanti.

Semoga dalam pembuatan Skripsi ini, dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri. Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan Skripsi ini baik secara materil dan moril.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kedua orang tua tercinta Ayahanda Asrin Lubis dan Ibunda Roslina Lubis dan seluruh keluarga terimakasih atas segala daya dan upaya

telah membesarkan, mendidik, serta memberi dukungan dan doa sehingga penulis dapat menempuh pendidikan dibangku perkuliahan dan dapat menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan strata (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Terimakasih kepada Bapak Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
3. Terimakasih kepada Bapak H. Januri S.E, MM, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
4. Terimakasih kepada Bapak Ade Gunawan S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
5. Terimakasih kepada Bapak Hasrudy Tanjung S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
6. Terimakasih kepada Bapak Jasman Syarifuddin H S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
7. Terimakasih kepada Bapak Dr. Jufrizen S.E, MSi selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
8. Terimakasih kepada Bapak M. Taufik Lesmana, SP, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BP2RD) Samsat Putri Hijau yang telah membantu penulis sampai saat ini.



10. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu seluruh para pegawai dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang banyak mengajarkan penulis selama masa perkuliahan.
11. Terimakasih kepada Teman-teman satu angkatan khususnya kelas C manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Terimakasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan yang lain, yang telah membantu penulis dan mensupport penulis.

Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga Skripsi ini, banyak bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2019

Penulis

**M. Zulfahri Nur Lbs**

**1505160591**

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                               | <b>ii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                   | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                                 | <b>ix</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                            | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah.....                           | 1           |
| B. Identifikasi Masalah.....                             | 3           |
| C. Batasan Masalah.....                                  | 4           |
| D. Rumusan Masalah.....                                  | 4           |
| E. Tujuan Penelitian.....                                | 4           |
| F. Manfaat Penelitian.....                               | 5           |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>                        | <b>7</b>    |
| A. Uraian Teori.....                                     | 7           |
| 1. Kinerja Karyawan.....                                 | 7           |
| a. Pengertian Kinerja Karyawan.....                      | 7           |
| b. Tujuan dan manfaat Kinerja Karyawan.....              | 8           |
| c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 9           |
| d. Indikator Kinerja Karyawan.....                       | 11          |
| 2. Motivasi Kerja.....                                   | 12          |
| a. Pengertian Motivasi Kerja.....                        | 12          |

|  |           |
|--|-----------|
| b. Tujuan Motivasi Kerja.....                          | 13        |
| c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 13        |
| d. Indikator Motivasi Kerja.....                       | 14        |
| 3. Disiplin Kerja.....                                 | 14        |
| a. Pengertian Disiplin Kerja.....                      | 14        |
| b. Tujuan dan manfaat Disiplin Kerja.....              | 16        |
| c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 17        |
| d. Indikator Disiplin Kerja.....                       | 18        |
| B. Kerangka Konseptual.....                            | 18        |
| C. Hipotesis Penelitian.....                           | 21        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>                  | <b>22</b> |
| A. Pendekatan Penelitian.....                          | 22        |
| B. Definisi Operasional.....                           | 22        |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian.....                    | 24        |
| D. Populasi dan Sampel.....                            | 24        |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....                        | 25        |
| F. Teknik Analisis Data.....                           | 31        |
| 1. Regresi Linier Berganda.....                        | 31        |
| a. Uji Normalitas.....                                 | 32        |
| b. Uji Multikolinearitas.....                          | 32        |
| c. Uji Heteroskedastisitas.....                        | 33        |
| 2. Pengujian Hipotesis.....                            | 34        |
| a. Uji t.....  | 34        |

|   |           |
|---|-----------|
| b. Uji f.....   | 36        |
| 3. Koefisien Determinasi.....                                 | 37        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>           | <b>39</b> |
| A. Hasil Penelitian.....                                      | 39        |
| 1. Deskripsi Data.....  | 39        |
| a. Karakteristik Responden.....                               | 39        |
| 2. Analisa Variabel Penelitian .....                          | 41        |
| a. Persentase Jawaban Responden.....                          | 41        |
| 3. Uji Asumsi Klasik.....                                     | 49        |
| a. Uji Normalitas.....  | 49        |
| b. Uji Heteroskedastisitas.....                               | 52        |
| c. Uji Multikolinearitas.....                                 | 53        |
| 4. Uji Hipotesis.....   | 54        |
| a. Analisis Regresi Linier Berganda.....                      | 54        |
| b. Uji t.....   | 55        |
| c. Uji f.....   | 57        |
| d. Koefisien Determinan.....                                  | 59        |
| B. Pembahasan.....  | 59        |
| 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....                    | 59        |
| 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....              | 60        |
| 3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja..... | 60        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                        | <b>62</b> |
| A. Kesimpulan.....  | 62        |
| B. Saran.....   | 62        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                    |           |
| <b>LAMPIRAN</b>   |           |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar II.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 19 |
| Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 20 |
| Gambar II.3 Paradigma Penelitian.....                              | 21 |
| Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis.....                     | 32 |
| Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis.....                     | 34 |
| Gambar IV.1 Histogram Normalitas.....                              | 50 |
| Gambar IV.2 Normalitas.....  | 51 |
| Gambar IV.3 Scatterplot.....                                       | 52 |
| Gambar IV.4 Pengujian Hipotesis t 1.....                           | 56 |
| Gambar IV. 5 Pengujian Hipotesis t 2.....                          | 57 |
| Gambar IV.6 Pengujian f.....                                       | 58 |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan.....                    | 23 |
| Tabel III.2 Indikator Motivasi Kerja.....                      | 23 |
| Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja.....                      | 23 |
| Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....                             | 24 |
| Tabel III.5 Pengukuran Skala Likert.....                       | 26 |
| Tabel III.6 Hasil Validitas Motivasi.....                      | 27 |
| Tabel III.7 Hasil Validitas Disiplin.....                      | 28 |
| Tabel III.8 Hasil Validitas Kinerja.....                       | 29 |
| Tabel III.9 Hasil Uji Reabilitas.....                          | 30 |
| Tabel IV.1 Pengukuran Skala linkert.....                       | 39 |
| Tabel IV.2 Jenis Kelamin.....                                  | 39 |
| Tabel IV.3 Usia.....   | 37 |
| Tabel IV.4 Pendidikan.....                                     | 40 |
| Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja.....  | 42 |
| Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi..... | 44 |
| Tabel IV.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin..... | 47 |
| Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....                    | 53 |
| Tabel IV.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....         | 54 |
| Tabel IV.10 Hasil Uji t.....                                   | 55 |
| Tabel IV.11 Hasil Uji f.....                                   | 57 |
| Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi.....                   | 59 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

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

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

Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dinilai atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut, (Ayer dkk, 2016, hal. 28). Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, ( Samsuddin, 2018, hal. 77).

Praktek pemeliharaan hubungan karyawan yang ada pada suatu perusahaan, ada salah satu cara yang ditempuh oleh sebuah perusahaan untuk mendorong karyawannya berprestasi lebih baik lagi yaitu dengan memberikan rangsangan. Rangsangan itu bisa berupa pemberian hadiah, promosi, penghargaan atau lainnya. Rangsangan tersebut merupakan dorongan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya demi memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Namun, terdapat beberapa perusahaan yang mengupayakan karyawannya bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhannya saja, akan tetapi untuk menyalurkan kemampuannya pada perusahaan sehingga hubungan antara karyawan dan perusahaan akan saling memberikan keuntungan, untuk itu motivasi dan kinerja sangatlah berhubungan erat satu sama lain. (Purnomo dkk, 2017 hal. 29). Motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. (Hamali, 2016, hal. 130).

Disiplin juga merupakan hal suatu hal yang penting didalam perusahaan, karena didalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangatlah perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan disiplin tersebut, pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Disiplin merupakan status pengendalian diri seseorang karyawan, sebagai tanda



ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja didalam suatu organisasi. (Agustini, 2010, hal. 71, 72).

Berdasarkan observasi awal, yang telah dilakukan peneliti terhadap Karyawan Kantor BP2RD Samsat Putri Hijau terdapat adanya masalah yang terjadi dikantor yaitu menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab atas tugas yang diberikan yang atasan yang menyebabkan adanya kurang puas masyarakat dalam mengurus pajak maupun pembayaran lainnya yang berhubungan dengan kendaraannya. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahan yang menyebabkan motivasi pegawai di Kantor BP2RD Samsat Putri Hijau medan masih kurang. Selain itu, masih adanya karyawan yang datang terlambat pada jam kerja yang menyebabkan masih kurangnya disiplin kerja.

Setelah melakukan pengamatan pendahuluan di Kantor Badan Pengelolaan Pajak & Retribusi Daerah (BP2RD) Samsat Putri terdapat permasalahan yang terjadi di kantor, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak & Retribusi Daerah Samsat Putri Hijau Medan.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi yaitu:

1. Motivasi kerja yang masih rendah yang diberikan
2. Beberapa Pegawai yang datang terlambat.
3. Kinerja karyawan yang masih belum baik.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, dapat diketahui bahwa dalam mewujudkan kinerja karyawan terdapat banyak kendala. Mengingat keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, maka penelitian ini hanya membahas tentang keluhan masyarakat terkait motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai dan kinerja karyawan kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah .

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang dijelaskan diatas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah

- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bukti empiris dimasa akan datang mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukkan dalam mengolah dan memanfaatkan penelitian dalam motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Manfaat bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan koleksi sehingga memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas tentang studi kajian adm yang ada dalam kehidupan masyarakat

- d. Manfaat bagi masyarakat umum

Diharapkan dapat memberikan pemahaman masyarakat pada umumnya agar lebih tanggap terhadap masalah-masalah yang timbul dalam hal motivasi, sehingga masyarakat juga berperan aktif dalam memotivasi karyawan yang diberikan oleh para pegawai (karyawan)/pekerja lainnya

e. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hasil pengukuran dari pekerjaan yang didalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil sebuah keputusan. Menurut Mas'ud, (2017, hal. 91), bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.

Menurut Rivai, (2017, hal. 91), bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Menurut Benardin dan Russel dalam Sule dan Priansa, (2018, hal. 122), bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Harsuko, (2018, hal. 122), bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah sejauh mana seseorang melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan Berdasarkan dari beberapa ahli diatas, bahwa dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil

dari kerja seseorang/prestasi yang didapatkan, yang dapat diukur melalui indikator yang telah ditetapkan relevan bagi organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

#### **b. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut Sihombing dkk, (2015, hal. 104,105), tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- 2) Pemberian imbalan yang serasi
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- 4) Untuk pembeda antar karyawan satu dengan yang lain
- 5) Meningkatkan motivasi kerja
- 6) Meningkatkan etos kerja
- 7) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
- 8) Sebagai penyalur keluhan
- 9) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM

Sedangkan menurut Zainal dkk, (2015, hal. 408), tujuan penilaian kinerja yaitu adalah:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- 2) Pemberian imbalan yang serasi
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- 4) Pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain
- 5) Pengembangan SDM
- 6) Meningkatkan motivasi
- 7) Meningkatkan etos kerja

Menurut Sihombing dkk, (2015, hal. 106,107), manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Posisi tawar
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Penyesuaian kompensasi
- 4) Keputusan penempatan
- 5) Pelatihan dan pengembangan
- 6) Perencanaan dan pengembangan karir
- 7) Evaluasi proses staffing
- 8) Difisiensi proses penempatan karyawan
- 9) Ketidak akuratan informasi

Sedangkan menurut Sudaryono, (2017, hal. 87), manfaat pengukuran kinerja yaitu:

- 1) Memastikan pemahaman dalam mengukur yang digunakan untuk pencapaian kinerja
- 2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati
- 3) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja
- 4) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif
- 5) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Samsuddin, (2017, hal. 80,81), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai/karyawan adalah:

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencakupi dan minat.
- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang.
- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Kompensasi, yaitu suatu balas jasa yang diterima oleh pegawai atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai.
- 7) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Kasmir, (2017, hal. 189 s/d 193), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi



- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

**d. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Samsuddin, (2018, hal. 83), indikator kinerja meliputi adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas pelayanan, yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga dijadikan sebagai standar kerja.
- 2) Komunikasi, yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- 3) Kecepatan, yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- 4) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
- 5) Inisiatif, yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Samsuddin, (2018, hal. 82), ada beberapa indikator dalam mengukur kinerja pegawai yaitu:

- 1) Pemahaman atas tupoksi
- 2) Inovasi

- 3) Kecepatan kerja
- 4) Keakuratan kerja
- 5) Kerjasama

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Karyoto, (2016, hal. 110), Motivasi adalah pemberian daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat dilakukan secara efektif. Menurut Karyoto, (2016, hal. 110), Motivasi adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat para pekerja bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan.

Menuru Hamali, (2016, hal. 131), Motivasi adalah keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Sedangkan menurut Kondalkar dalam Hamali, (2016, hal. 131), Motivasi adalah hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Dari beberapa pengertian menurut beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi dorongan, acuan, tindakan yang diberikan kepada seseorang untuk pencapaian tujuan.

**b. Tujuan Motivasi**

Menurut Menurut Pandi Afandi, (2018, hal. 27), tujuan dari motivasi yaitu: meningkatkan moral, produktivitas kerja, disiplin, loyalitas, rasa tanggung jawab, dan efisiensi pegawai.

Sedangkan menurut Firmansyah dan Mahardika tujuan motivasi adalah:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Mempertahankan kestabilan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan
- 5) Mengefektifkan pengadaan
- 6) Menciptakan hubungan suasana yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas
- 8) Meningkatkan kesejahteraan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo, (2016, hal. 119), mengemukakan pendapat bahwa ada tiga faktor pendorong motivasi yaitu:

- 1) Energize
- 2) Encourage
- 3) Exhort

Menurut Edison dkk, (2018, hal. 180), faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Mau mendengar
- 2) Menghargai
- 3) Memberi harapan/dorongan
- 4) Tidak diskriminatif

**d. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo, (2016, hal. 110), bahwa indikator motivasi adalah:

- 1) Engagement, merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan
- 2) Commitment, suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan
- 3) Satisfaction, refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja
- 4) Turnover, kehilangan pekerja yang dihargai

Menurut Edison dkk, (2018, hal. 181), ada beberapa indikator motivasi yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan untuk disukai

### **3. Disiplin Kerja**

**a. Pengertian Disiplin Kerja**

Diperlukan kerja sama yang baik dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap anggota organisasi untuk bekerja sama secara sungguh-sungguh serta patuh terhadap aturan yang telah disepakati agar

tujuan organisasi dapat dicapai. Disiplin merupakan perilaku seseorang dalam menjalankan tugasnya. Menurut Agustini (2010, hal.72), menyatakan pengertian disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kepala adalah pihak yang membuat aturan ataupun norma yang berlaku dalam masyarakat yang dijadikan pedoman untuk karyawan dalam mencapai disiplin kerja.

Menurut Handoko dalam Hamali (2010, hal.208), bahwa disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan.

Sedangkan menurut Hamali (2010, hal. 214) ada dua pengertian disiplin yaitu: disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman dan disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu aturan atau proses pengendalian perilaku seorang yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keinginan, niat pada perusahaan. Disiplin merupakan pencegahan perilaku yang tidak sesuai dengan aturan agar tidak terulang kembali.

## **b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2018, hal.339), menyatakan bahwa tujuan utama tindakan disiplin ialah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2018, hal. 340, 341), tujuan dari disiplin kerja yaitu adalah:

- 1) Untuk menepati segala peraturan dan kebijakan, dan melaksanakan perintah manajemen
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana dengan sebaiknya
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku
- 5) Meningkatkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan kantor

Menurut Handi Handoko dalam Sinambela (2018, hal.340), bahwa disiplin bermanfaat untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu.

Menurut Sinambela, (2018, hal. 341), disiplin juga membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif dan dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi perusahaan dan masyarakat. Menurut Sutrisno, (2010, hal. 219, 220) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya pengawasan kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Sedangkan menurut Sinambela (2016, hal.356), berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima yaitu:

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketataan pada standar kerja
- 4) Ketataan pada aturan kerja
- 5) Etika kerja

Berdasarkan faktor yang diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin adalah adanya ketaatan, aturan, pengawasan, serta etika yang dibuat dalam melaksanakan kegiatan

#### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu aturan yang dibuat untuk meningkatkan elektabilitas suatu perusahaan. Terdapat indikator yang menjelaskan tentang disiplin kerja. Menurut Sinambela (2016, hal.357), terdapat indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pekerja yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat. Sedangkan menurut Hamali (2016, Hal 216), bahwa indikator disiplin kerja terdiri dari :

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif
3. Disiplin Progresif

### **B. Kerangka Konseptual**

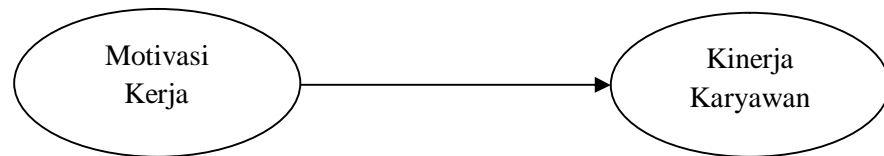
#### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan disiplin dengan kinerja dapat dilihat dari pendapat Pratiwi dan Darmastuti, (2014, hal. 3), mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hasil Penelitian Terdahulu Jufrizen, (2017, hal. 31), menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian terdahulu Pratiwi dan Darmastuti, (2014, hal. 11), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian terdahulu Sitorus dan Bachri, (2014, hal. 73), menyatakan bahwa motivasi kerja



mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian terdahulu Harlie, (2012, hal. 866), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai.

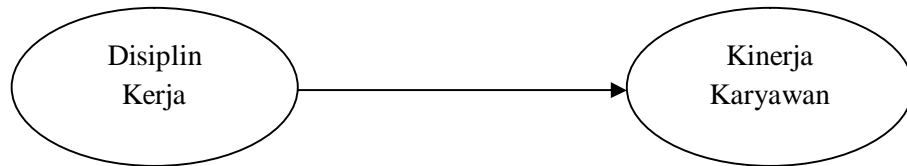


**Gambar II. 1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan disiplin dengan Kinerja dapat dilihat dari pendapat Rozalia dkk (2015, hal. 2), menyatakan semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya.

Hasil penelitian terdahulu Rozalia dkk, (2015, hal. 7), menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya, Purnomo dkk (2017, hal. 34), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu selanjutnya, Ayer dkk (2016, hal. 43), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian terdahulu, Jufrizen (2018, hal. 422), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



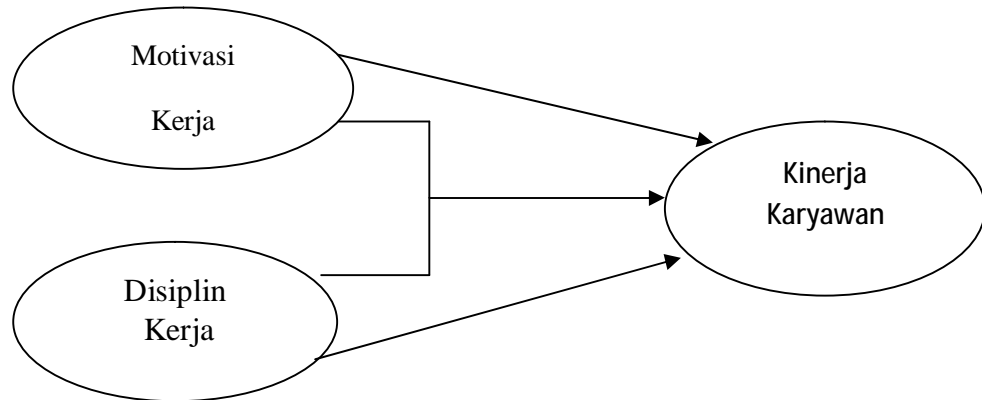
**Gambar II. 2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Rozalia dkk, (2015, hal. 3), menyatakan bahwa standart utama dalam mengukur kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai tingkat kehadiran karyawan, jika tingkat kehadiran dibawah standart hari kerja maka karyawan tidak memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Hasil penelitian terdahulu Jufrizen, (2018, hal. 423), menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian terdahulu Sitorus dan Bachri, (2014, hal. 73), menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang lainnya oleh, Purnomo dkk, (2017, hal. 34), bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu juga, Sutrisno dkk (2016, hal. 10), menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.



**Gambar II. 3 Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan pada permasalahan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BP2RD) Samsat Putri Hijau Medan
- 2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BP2RD) Samsat Putri Hijau Medan
- 3) Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BP2RD)SamsatPutriHijau

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel terikat dan dua variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan yang diberi simbol Y, sedangkan variabel bebasnya yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang diberi simbol X1 dan X2. Penelitian ini digolongkan dalam penelitian asosiatif kausal yang merupakan penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab-akibat yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. (Azuar Juliandi dan Irfan, 2013: hal 117).

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional bukanlah definisi/pengertian teoritis, melainkan operasionalisasi dari variabel berupa pengukuran atau pengujian suatu variabel. Berikut tabel definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

1) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan, dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan .

**Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan**

| No | Indikator          | Item Pertanyaan |
|----|--------------------|-----------------|
| 1  | Kualitas Pelayanan | 1, 2            |
| 2  | Komunikasi         | 3, 4            |
| 3  | Kecepatan          | 5, 6            |
| 4  | Kemampuan          | 7, 8            |
| 5  | Inisiatif          | 9, 10           |

Sumber : T.R. Mitchel dalam Samsuddin, (2018, hal. 83)

## 2) Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

**Tabel III.2 Indikator Motivasi Kerja**

| No | Indikator    | Item Pertanyaan |
|----|--------------|-----------------|
| 1  | Engagement   | 1, 2            |
| 2  | Commitment   | 3, 4, 5, 6      |
| 3  | Satisfaction | 7, 8            |
| 4  | Turnover     | 9, 10           |

Sumber: Newstrom dalam Wibowo, (2016, hal. 110)

## 3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

**Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja**

| No | Indikator          | Item Pertanyaan |
|----|--------------------|-----------------|
| 1  | Disiplin Preventif | 1, 2, 3, 4      |
| 2  | Disiplin Korektif  | 5, 6            |
| 3  | Disiplin Progresif | 7, 8, 9, 10     |

Sumber: Handoko dalam Hamali (2016, Hal.216)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Samsat Putri Hijau Medan yang beralamatkan di jl Putri Hijau No 14, Kelurahan Kesawan, Kecamatan Medan Barat.

Waktu penelitian yang dilakukan yaitu pada tanggal 4 Desember s/d 3 Januari 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III.4 Rincian dan Waktu Penelitian**

| No | Jenis Kegiatan     | Desember 2018 |   |   |   | Januari 2019 |   |   |   | Februari 2019 |   |   |   | Maret 2019 |   |   |   | April 2019 |   |   |   |
|----|--------------------|---------------|---|---|---|--------------|---|---|---|---------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|
|    |                    | 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  | Pembuatan Proposal |               |   |   |   | ■            | ■ |   |   |               |   |   |   |            |   |   |   |            |   |   |   |
| 4  | Bimbingan Proposal |               |   |   |   |              |   | ■ | ■ | ■             | ■ |   |   |            |   |   |   |            |   |   |   |
| 5  | Seminar Proposal   |               |   |   |   |              |   |   |   |               |   | ■ | ■ |            |   |   |   |            |   |   |   |
| 6  | Penyusunan Skripsi |               |   |   |   |              |   |   |   |               |   |   |   | ■          | ■ | ■ | ■ |            |   |   |   |
| 7  | Bimbingan Skripsi  |               |   |   |   |              |   |   |   |               |   |   |   |            |   |   |   | ■          | ■ |   |   |
| 8  | Sidang Meja Hijau  |               |   |   |   |              |   |   |   |               |   |   |   |            |   |   |   |            |   | ■ | ■ |

### D. Populasi dan Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2013: hal 120), menyatakan bahwa populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti dalam melakukan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah para wajib pajak pada Kantor BP2RD Samsat Putri Hijau Medan yang berjumlah 158 orang.

Sampel merupakan wakil dari populasi yang diteliti. Jumlah sampel para wajib pajak setelah dihitung menggunakan rumus slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = 158 / (1 + 158 \times (0,01)) = 158 / (1 + 1,58) = 158 / 2,58 =$$

61,24 dibulatkan menjadi 61 orang yang berada pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Samsat Putri Hijau Medan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Wawancara (Interview)

Yaitu mengadakan Tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala kantor untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

### 2. Dokumentasi

Yaitu mempelajari data-data yang ada didalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

### 3. Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala likert, dengan bentuk ceklis. Setiap pertanyaan memiliki lima opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Didalam penelitian ini skala penelitian yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk ceklis, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu

**Tabel III.5 Pengukuran Skala Likert**

| <b>Pertanyaan</b>   | <b>Bobot Nilai</b> |
|---------------------|--------------------|
| Sangat setuju       | 5                  |
| Setuju              | 4                  |
| Kurang setuju       | 3                  |
| Tidak setuju        | 2                  |
| Sangat tidak setuju | 1                  |

*Sumber: Juliandi dan Irfan (2013: hal 72)*

Selanjutnya angket yang disusun, diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Uji Validitas bertujuan menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi product momen adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

*Sumber: Juliandi dan Irfan (2013: hal 79)*

Keterangan:

R<sub>xy</sub> = Item Instrument Variabel dengan totalnya

N = Jumlah Sampel

X = Jumlah Butir Pernyataan

Y = Skor Total Pernyataan



Kriteria Pengujiannya:

- a. Apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = maka item tersebut valid
- b. Apabila nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = maka item tersebut tidak valid dan harus dibuang.

**Tabel III.6**

**Hasil Validitas Motivasi**

| No. Butir | r-hitung | r-tabel | Status |
|-----------|----------|---------|--------|
| 1         | 0,833    | 0,248   | Valid  |
| 2         | 0,912    | 0,248   | Valid  |
| 3         | 0,781    | 0,248   | Valid  |
| 4         | 0,847    | 0,248   | Valid  |
| 5         | 0,792    | 0,248   | Valid  |
| 6         | 0,876    | 0,248   | Valid  |
| 7         | 0,877    | 0,248   | Valid  |
| 8         | 0,842    | 0,248   | Valid  |
| 9         | 0,723    | 0,248   | Valid  |
| 10        | 0,685    | 0,248   | Valid  |

*Sumber: Penelitian 2019*

Dari tabel diatas terlihat nilai uji validitas untuk variabel motivasi dimana semua instrument bernilai lebih tinggi dari 0,248 ini artinya semua instrument yang digunakan untuk penelitian valid dan layak untuk di lanjutkan penelitiannya.

**Tabel III.7**  
**Hasil Validitas Disiplin kerja**

| <b>No. Butir</b> | <b>r-hitung</b> | <b>r-tabel</b> | <b>Status</b> |
|------------------|-----------------|----------------|---------------|
| 1                | 0,832           | 0,248          | Valid         |
| 2                | 0,734           | 0,248          | Valid         |
| 3                | 0,826           | 0,248          | Valid         |
| 4                | 0,829           | 0,248          | Valid         |
| 5                | 0,460           | 0,248          | Valid         |
| 6                | 0,827           | 0,248          | Valid         |
| 7                | 0,830           | 0,248          | Valid         |
| 8                | 0,790           | 0,248          | Valid         |
| 9                | 0,786           | 0,248          | Valid         |
| 10               | 0,630           | 0,248          | Valid         |

*Sumber: Penelitian 2019*

Dari tabel diatas terlihat nilai uji validitas untuk variabel transfer pengetahuan, dimana semua instrument bernilai lebih tinggi dari 0,248 ini artinya semua instrument yang digunakan untuk penelitian valid dan layak untuk di lanjutkan penelitiannya.

**Tabel III.8**  
**Hasil Validitas kinerja**

| <b>No. Butir</b> | <b>r-hitung</b> | <b>r-tabel</b> | <b>Status</b> |
|------------------|-----------------|----------------|---------------|
| 1                | 0,687           | 0,248          | Valid         |
| 2                | 0,825           | 0,248          | Valid         |
| 3                | 0,697           | 0,248          | Valid         |
| 4                | 0,797           | 0,248          | Valid         |
| 5                | 0,713           | 0,248          | Valid         |
| 6                | 0,814           | 0,248          | Valid         |
| 7                | 0,757           | 0,248          | Valid         |
| 8                | 0,818           | 0,248          | Valid         |
| 9                | 0,790           | 0,248          | Valid         |
| 10               | 0,791           | 0,248          | Valid         |

Sumber (penelitian 2019)

Dari tabel diatas terlihat nilai uji validitas untuk variabel kinerja, dimana semua instrument bernilai lebih tinggi dari 0,248 ini artinya semua instrument yang digunakan untuk penelitian valid dan layak untuk di lanjutkan penelitiannya.

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

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

*Sumber: Juliandi dan Irfan (2013: hal 86)*

Keterangan:

$r$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya Butir Pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah Varian Butir

$\sigma 1^2$  = Varian Total

Kriteria Pengujiannya:

- a) Jika nilai koefisien realibilitas yakni *cranbach alpa*  $> 0,6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai *cranbach alpa*  $< 0,6$  maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

**Tabel III.9**  
**Uji Reliabilitas Instrument**

| Instrument     | Nilai realibilitas | Status   |
|----------------|--------------------|----------|
| Motivasi       | 0,854              | Reliable |
| Disiplin kerja | 0,831              | Reliable |
| Kinerja        | 0,786              | Reliable |

*Sumber: Penelitian 2019*

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

## **F. Teknik Analisis Data**

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

### **1. Analisis regresi Linear berganda**

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

*Sumber: Sugiono (2012: hal. 277)*

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

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

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor

inflasi varian (*variance inflasi factor/VIP*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi dan Irfan 2013: hal 170).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika variabel dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi dan Irfan 2013: hal 171).

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterpolt antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. 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 heteroskedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang tidak jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel ( $X_i$ ) apakah variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus, yaitu :

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

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Keterangan:

$t$  = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

$r$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

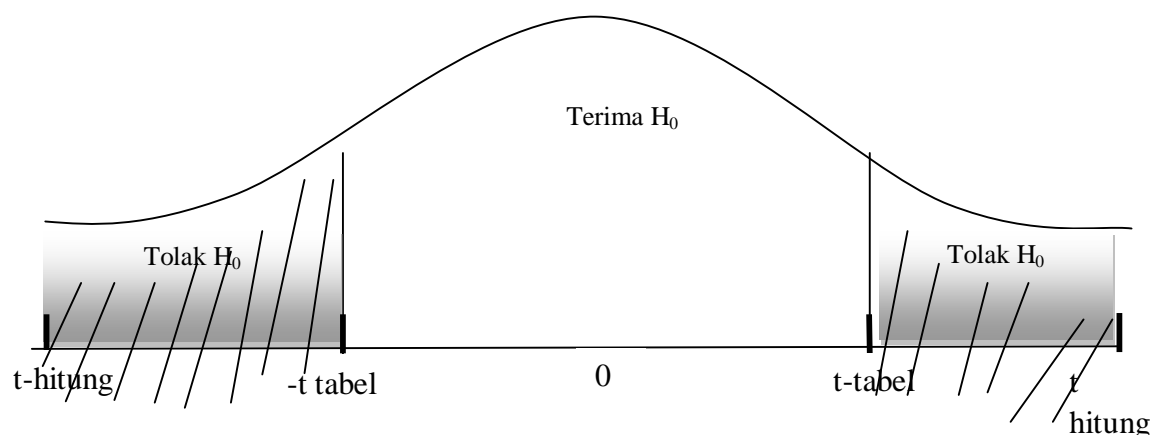
Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :



1. jika nilai  $t$  dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed  $<$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel  $x$  dan  $y$ .
2. Sedangkan jika nilai  $t$  dengan probabilitas  $t$  dengan korelasi yakni sig-2 tailed  $>$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel  $X$  dan  $Y$ .

Menguji hipotesis dengan uji  $t$ . Maka hipotesis yang hendak diuji adalah:

- a) Jika nilai  $t$  yang dihitung berada diluar daerah penerimaan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai  $t$  yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan  $H_0$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat



**Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

*Sumber: Sugiyono (2012:257)*

Keterangan:

F = Tingkat Signifikan

$R^2$  = Koefisien Korelasi Ganda

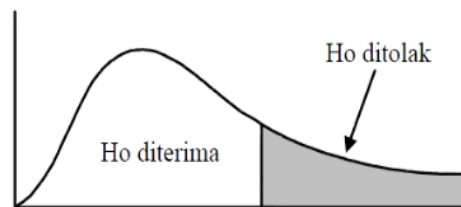
k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel

Menguji hipotesis dengan uji F. Maka hipotesis yang hendak diuji adalah :

- a) Jika nilai F yang dihitung berada diluar daerah penerimaan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.

- b) Jika nilai F yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan  $H_0$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$

semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

*Sumber: Sugiyono (2011:185)*

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

100% = persentase Kontribusi

Untuk mempermudah penelitian dalam mengolah penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Data yang diperoleh dibawah ini adalah hasil dari data kuesioner yang telah disebarakan, kemudian dikelompokkan kedalam pembagian data diri responden.

**Tabel IV.1 Pengukuran Skala Likert**

| <b>Pertanyaan</b>   | <b>Bobot Nilai</b> |
|---------------------|--------------------|
| Sangat setuju       | 5                  |
| Setuju              | 4                  |
| Kurang setuju       | 3                  |
| Tidak setuju        | 2                  |
| Sangat tidak setuju | 1                  |

##### a. Karakteristik Responden

**Tabel IV.2**

##### Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

| No    | Jenis Kelamin | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | laki laki     | 36        | 59.0    | 59.0          | 59.0               |
|       | perempuan     | 25        | 41.0    | 41.0          | 100.0              |
|       | Total         | 61        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber: Penelitian 2019*

Dari tabel diatas terlihat persentase jenis kelamin responden dimana yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 36 orang, dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 orang.

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden berdasarkan Usia**

| No    | Usia            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-35 tahun     | 32        | 52.5    | 52.5          | 52.5               |
|       | 35-45 tahun     | 27        | 44.3    | 44.3          | 96.7               |
|       | diasas 45 tahun | 2         | 3.3     | 3.3           | 100.0              |
|       | Total           | 61        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber: Penelitian 2019*

Dari tabel diatas terlihat persentase usia responden, dimana yang berusia 20-35 tahun berjumlah adalah 32 orang , lalu yang berusia 35-45 tahun berjumlah 27 orang dan responden yang berusia diatas 45 tahun berjumlah 2 orang.

**Tabel IV.4****Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan**

| No    | Tingkat | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA     | 40        | 65.6    | 65.6          | 65.6               |
|       | Diploma | 15        | 24.6    | 24.6          | 90.2               |
|       | Strata  | 6         | 9.8     | 9.8           | 100.0              |
|       | Total   | 61        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber: Penelitian 2019*

Dari tabel diatas terlihat pendidikan responden, dimana responden yang berpendidikan SMA 40 orang, responden yang berpendidikan Diploma 15 orang dan yang berpendidikan Strata berjumlah 6 orang.

## **2. Analisa Variabel Penelitian**

### **a. Persentase Jawaban Responden**

Hasil penelitian dari data angket yang sudah disebar,namun sebelum dilakukan pengujian hipotesa penulis akan menjabarkan persentase jawaban responden untuk setiap kuisoner yang telah disebar, penelitian ini menggunakan skala liker dengan skor 1 sampai dengan 5.

**Tabel IV.5**  
**Persentase Jawaban Respoden Variabel Kinerja**

| No. Item   | STS |   | TS |   | KS |      | S  |       | SS |       | Total |     |
|------------|-----|---|----|---|----|------|----|-------|----|-------|-------|-----|
|            | F   | % | F  | % | F  | %    | F  | %     | F  | %     | F     | %   |
| <b>P1</b>  | -   | - | -  | - | -  | -    | 47 | 77,0% | 14 | 23,0% | 61    | 100 |
| <b>P2</b>  | -   | - | -  | - | -  | -    | 45 | 73,8% | 16 | 26,2% | 61    | 100 |
| <b>P3</b>  | -   | - | -  | - | -  | -    | 47 | 77,0% | 14 | 23,0% | 61    | 100 |
| <b>P4</b>  | -   | - | -  | - | -  | -    | 46 | 75,4% | 15 | 24,6% | 61    | 100 |
| <b>P5</b>  | -   | - | -  | - | -  | -    | 45 | 73,8% | 16 | 26,2% | 61    | 100 |
| <b>P6</b>  | -   | - | -  | - | 1  | 1,6% | 41 | 67,2% | 19 | 31,1% | 61    | 100 |
| <b>P7</b>  | -   | - | -  | - | 1  | 1,6% | 42 | 68,9% | 18 | 29,5% | 61    | 100 |
| <b>P8</b>  | -   | - | -  | - | 1  | 1,6% | 39 | 63,9% | 21 | 34,4% | 61    | 100 |
| <b>P9</b>  | -   | - | -  | - | 1  | 1,6% | 42 | 68,9% | 18 | 29,5% | 61    | 100 |
| <b>P10</b> | -   | - | -  | - | -  | -    | 42 | 68,9% | 19 | 31,1% | 61    | 100 |

*Sumber: Penelitian 2019*

Dari data yang diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada butir pernyataan 1 (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan kantor) 45 responden (73,8%) menjawab setuju, 16 responden (26,2%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh teliti dan cekatan) 47 responden (77,0%) menjawab setuju, 14 responden (23,0%) menjawab sangat setuju.



3. Pada butir pernyataan 3 (Para pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik kepada masyarakat) 47 responden (77,0%) menjawab setuju, 14 responden (23,0%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Pembicaraan antar bagian, didalam lingkup kantor terjalin dengan baik) 46 responden (75,4%) menjawab setuju, 15 responden (24,6%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu) 45 responden (73,8%) menjawab setuju, 16 responden (26,2%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Setiap pekerja melakukan aktivitas sesuai dengan target yang ditetapkan) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 41 responden (67,2%) menjawab setuju, 19 responden (31,1%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan akurat) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 42 responden (68,9%) menjawab setuju, 18 responden (29,5%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Saya konsisten dalam menyelesaikan tugas yang diberikan) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 39 responden
9. Pada butir pernyataan 9 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa dibantu orang lain) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 42 responden (68,9%) menjawab setuju, 18 responden (29,5%) menjawab sangat setuju.

10. Pada butir pernyataan 10 (Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, sehingga tidak perlu banyak intruksi dari atasan) 42 responden (68,9%) menjawab setuju, 19 responden (31,1%) menjawab sangat setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pendapat para responden diatas didapatkan dari hasil asli responden yang telah mengisi kuesioner yang diberikan yang berdasarkan pada penilaian skala linkert.

**Tabel IV.6**

**Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi**

| No. Item   | STS |   | TS |      | KS |       | S  |       | SS |       | Total |     |
|------------|-----|---|----|------|----|-------|----|-------|----|-------|-------|-----|
|            | F   | % | F  | %    | F  | %     | F  | %     | F  | %     | F     | %   |
| <b>P1</b>  | -   | - | -  | -    | 2  | 3,3%  | 41 | 67,2% | 18 | 29,5% | 61    | 100 |
| <b>P2</b>  | -   | - | -  | -    | 1  | 1,6%  | 43 | 70,5% | 17 | 27,9% | 61    | 100 |
| <b>P3</b>  | -   | - | -  | -    | 1  | 1,6%  | 43 | 70,5% | 17 | 27,9% | 61    | 100 |
| <b>P4</b>  | -   | - | -  | -    | 2  | 3,3%  | 45 | 73,8% | 14 | 23,0% | 61    | 100 |
| <b>P5</b>  | -   | - | 3  | 4,9% | 22 | 36,1% | 29 | 47,5% | 7  | 11,5% | 61    | 100 |
| <b>P6</b>  | -   | - | -  | -    | 2  | 3,3%  | 39 | 63,9% | 20 | 32,8% | 61    | 100 |
| <b>P7</b>  | -   | - | 1  | 1,6% | 1  | 1,6%  | 39 | 63,9% | 20 | 32,8% | 61    | 100 |
| <b>P8</b>  | -   | - | -  | -    | 1  | 1,6%  | 38 | 62,3% | 22 | 36,1% | 61    | 100 |
| <b>P9</b>  | -   | - | -  | -    | 1  | 1,6%  | 33 | 47,5% | 27 | 44,3% | 61    | 100 |
| <b>P10</b> | -   | - | -  | -    | 1  | 1,6%  | 29 | 47,5% | 31 | 50,8% | 61    | 100 |

Sumber: Penelitian 2019

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada butir pernyataan 1 (Saya selalu mencoba alternatif penyelesaian pekerjaan secara terus-menerus sampai ditemukan metode baru yang lebih

- efisien) 2 responden (3,3%) menjawab kurang setuju, 41 responden (67,2%) menjawab setuju, 18 responden (29,5%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Saya selalu bersedia berbagi informasi dan pengetahuan, terkait dengan pekerjaan di Kantor) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 43 responden (70,5%) menjawab setuju, 17 responden (27,9%) menjawab sangat setuju.
  3. Pada butir pernyataan 3 (Saya merasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan Kantor) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 43 responden (70,5%) menjawab setuju, 17 responden (27,9%) menjawab sangat setuju.
  4. Pada butir pernyataan 4 (Loyalitas sangat penting dimiliki oleh setiap pekerja) 2 responden (3,3%) menjawab kurang setuju, 45 responden (73,8%) menjawab setuju, 14 responden (23,0%) menjawab sangat setuju.
  5. Pada butir pernyataan 5 (Saya bersedia melakukan upaya yang ekstra, disamping dengan pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan Kantor) 3 responden (4,9%) menjawab tidak setuju, 22 responden (36,1%) menjawab kurang setuju, 29 responden (47,5%) menjawab setuju, 7 responden (11,5%) menjawab sangat setuju.
  6. Pada butir pernyataan 6 (Saya bersedia mewujudkan hasil kerja yang memuaskan bagi Kantor) 2 responden (3,3%) menjawab kurang setuju, 39 responden (63,9%) menjawab setuju, 20 responden (32,8%) menjawab sangat setuju.
  7. Pada butir pernyataan 7 (Pihak manajemen memberikan kesempatan bagi pekerja, untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih

maju) 1 responden (1,6%) menjawab tidak setuju, 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 39 responden (63,9%) menjawab setuju, 20 responden (32,8%) menjawab sangat setuju.

8. Pada butir pernyataan 8 (Saya bersedia melakukan upaya yang ekstra, disamping dengan pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan Kantor) 1 responden (1,6%) menjawab tidak setuju, 38 responden (62,3%) menjawab setuju, 22 responden (36,1%) menjawab sangat setuju.
9. Pada butir pernyataan 9 (Saya merasa puas dengan gaji atau upah yang saya terima dari Kantor) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 29 responden (47,5%) menjawab setuju, 31 responden (50,8%) menjawab sangat setuju.
10. Pada butir pernyataan 10 (Saya berniat jika dipecat, saya ingin fokus dalam mengurus keluarga) 4 responden (6,6%) menjawab tidak setuju, 35 responden (57,4%) menjawab setuju, 22 responden (36,1%) menjawab sangat setuju.

Dapat disimpulkan bahwa pendapat para responden diatas didapatkan dari hasil asli responden yang telah mengisi kuesioner yang diberikan yang berdasarkan pada penilaian skala linkert.

**Tabel IV.7**  
**Persentase Jawaban Responden variabel Disiplin**

| No. Item   | STS |   | TS |   | KS |       | S  |       | SS |       | Total |     |
|------------|-----|---|----|---|----|-------|----|-------|----|-------|-------|-----|
|            | F   | % | F  | % | F  | %     | F  | %     | F  | %     | F     | %   |
| <b>P1</b>  | -   | - | -  | - | 4  | 6,6%  | 35 | 57,4% | 22 | 36,1% | 61    | 100 |
| <b>P2</b>  | -   | - | -  | - | 3  | 4,9%  | 36 | 59,0% | 22 | 36,1% | 61    | 100 |
| <b>P3</b>  | -   | - | -  | - | 3  | 4,9%  | 39 | 63,9% | 19 | 31,1% | 61    | 100 |
| <b>P4</b>  | -   | - | -  | - | 8  | 13,1% | 31 | 50,8% | 22 | 36,1% | 61    | 100 |
| <b>P5</b>  | -   | - | -  | - | 3  | 4,9%  | 32 | 52,5% | 26 | 42,5% | 61    | 100 |
| <b>P6</b>  | -   | - | -  | - | -  | -     | 35 | 57,4% | 26 | 42,5% | 61    | 100 |
| <b>P7</b>  | -   | - | -  | - | 1  | 1,6%  | 35 | 57,4% | 25 | 41,0% | 61    | 100 |
| <b>P8</b>  | -   | - | -  | - | 1  | 1,6%  | 36 | 59,0% | 24 | 39,3% | 61    | 100 |
| <b>P9</b>  | -   | - | -  | - | 1  | 1,6%  | 37 | 60,7% | 23 | 37,3% | 61    | 100 |
| <b>P10</b> | -   | - | -  | - | -  | -     | 37 | 60,7% | 24 | 39,3% | 61    | 100 |

*Sumber: Penelitian 2019*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada butir pernyataan 1 (Setiap pekerja berusaha menegakkan disiplin diri tanpa harus dipaksa oleh atasan) 4 responden (6,6%) menjawab kurang setuju, 35 responden (57,4%) menjawab setuju, 22 responden (36,1%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Adanya kerja sama dalam menerapkan disiplin antara pimpinan dan pekerja) 3 responden (4,9%) menjawab kurang setuju, 36 responden (59,0%) menjawab setuju, 22 responden (36,1%) menjawab sangat setuju.

3. Pada butir pernyataan 3 (Setiap pekerja harus berusaha tidak berperilaku negatif/melanggar aturan standart yang telah dibuat) 3 responden (4,9%) menjawab kurang setuju, 39 responden (63,9%) menjawab setuju, 19 responden (31,1%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya) 8 responden (13,1%) menjawab kurang setuju, 31 responden (50,8%) menjawab setuju, 22 responden (36,1%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Jika pekerja melakukan pelanggaran disiplin, harus diberi nasihat agar tidak terjadi pelanggaran lagi) 3 responden (4,9%) menjawab kurang setuju, 32 responden (52,5%) menjawab setuju, 26 responden (42,6%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Setiap pekerja harus berusaha tidak berperilaku negatif/melanggar aturan standart yang telah dibuat) 35 responden (57,4%) menjawab setuju, 26 responden (42,6%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Saling membantu dalam memperbaiki masalah yang terjadi antara pekerja dengan atasan) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 35 responden (57,4%) menjawab setuju, 25 responden (41,0%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Atasan melakukan bimbingan kerja kepada para pekerja) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 36 responden (59,0%) menjawab setuju, 24 responden (39,3%) menjawab sangat setuju.

9. Pada butir pernyataan 9 (Atasan memberikan berupa catatan yang berisi) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 37 responden (60,7%) menjawab setuju, 23 responden (37,3%) menjawab sangat setuju.
10. Pada butir pernyataan 10 (Saling membantu dalam memperbaiki masalah yang terjadi antara pekerja dengan atasan) 37 responden (60,7%) menjawab setuju, 24 responden (39,3%) menjawab sangat setuju.

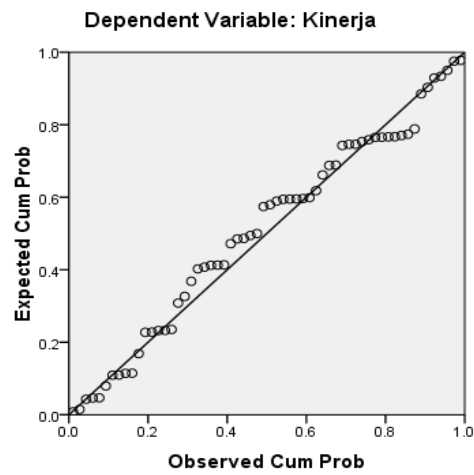
Dapat disimpulkan bahwa pendapat para responden diatas didapatkan dari hasil asli responden yang telah mengisi kuesioner yang diberikan yang berdasarkan pada penilaian skala linkert.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

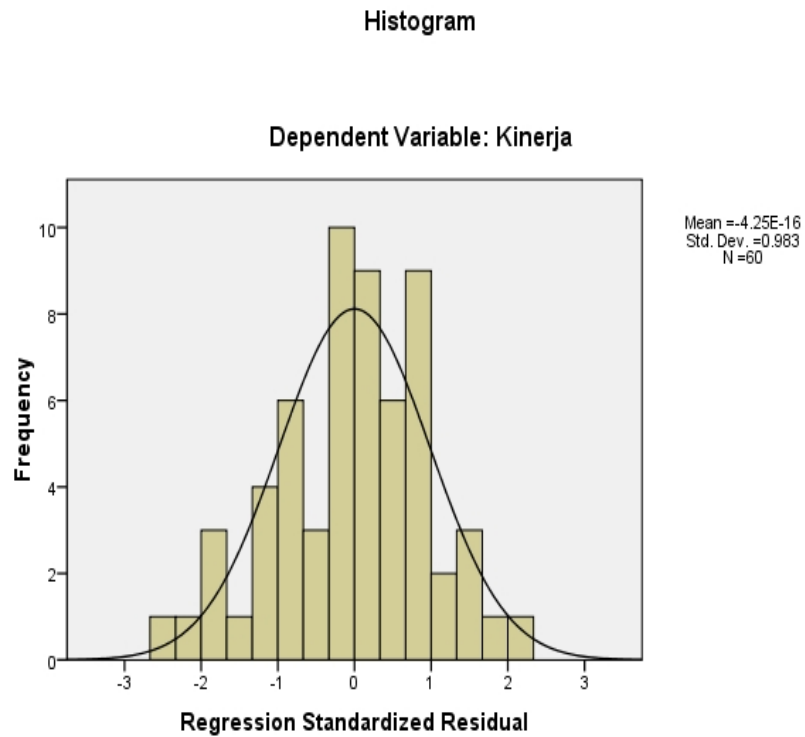
Terdapat dua cara untuk melakukan uji normalitas pertama adalah dengan melihat gambar normalitas dan cara berikutnya adalah dengan cara melihat histogram normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4.1****Uji Normalitas**

Gambar diatas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan bedasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.



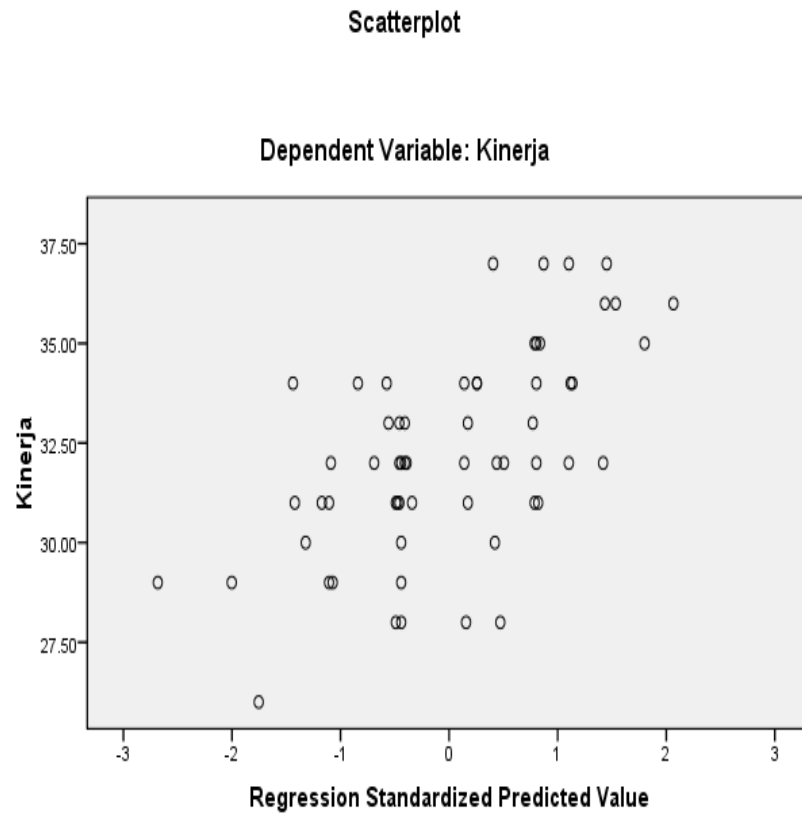


**Gambar 4.2**

**Histogram**

Dari gambar diatas terlihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Artinya penelitian ini berdistribusi normal

## b. Uji Heterokedastisitas



**Gambar 4.3**  
**scatterplot**

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi.

### c. Uji Multikolinieritas

**Tabel IV.8**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-------------------------|-------|
|                | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)   |                         |       |
| Motivasi kerja | .408                    | 2.453 |
| Disiplin kerja | .408                    | 2.453 |

a. Dependent Variable: kinerja

*Sumber: Penelitian 2019*

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian ( *Variance inflasi Factor / VIF*) Tolerance > 0,10 maka tidak terdapat multikoliniearitas.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel IV.9**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 11.857                      | 5.218      |                           | 2.272 | .027 |
| Motivasi kerja | .361                        | .180       | .322                      | 2.204 | .020 |
| Disiplin kerja | .380                        | .180       | .341                      | 2.118 | .038 |

a. Dependent Variable: kinerja

*Sumber: Penelitian 2019*

Berdasarkan tabel diatas di peroleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=11.857+0,361+0,380+e$$

Dimana:

- a. nilai konstanta sebesar = 11,857 menunjukan variabel independen yaitu karakteristik individu dan komitmen organisasi dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan kinerja senilai 12.130%

b. nilai koefisien regresi  $X_1$  adalah sebesar 0,361 menunjukkan bahwa jika motivasi mengalami peningkatan maka akan menaikkan kinerja senilai 3,61 %.

c. nilai koefisien regresi  $X_2$  adalah sebesar 0,380 menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 % maka akan menaikkan loyalitas konsumen sebesar 3,8 %.

## b. Uji Hipotesis

### 1. Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas, apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara bergantian.

Hasil pengujian dengan Uji t sebagai berikut:

**Tabel IV.10**

### Uji Parsial (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

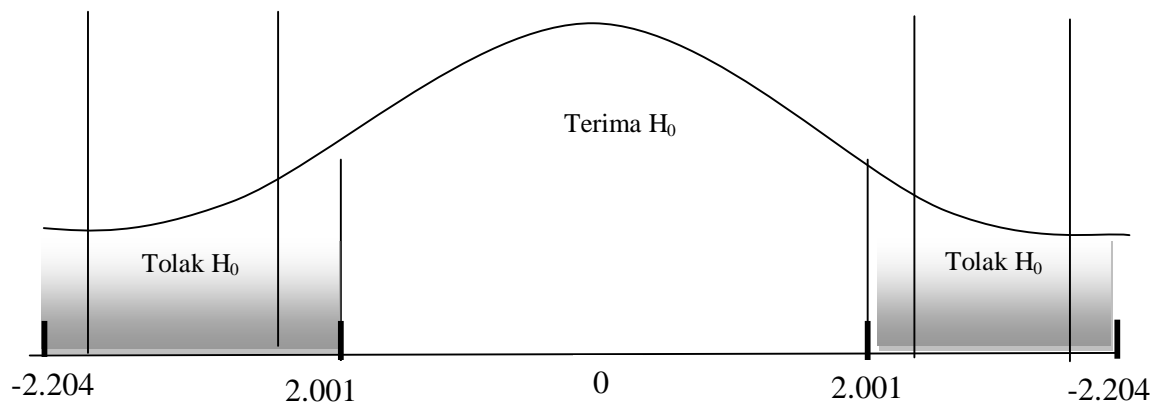
| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 11.857                      | 5.218      |                           | 2.272 | .027 |
| Motivasi kerja | .361                        | .180       | .322                      | 2.204 | .020 |
| Disiplin kerja | .380                        | .180       | .341                      | 2.118 | .038 |

a. Dependent Variable: kinerja

*Sumber: Penelitian 2019*

### a) Pengujian Motivasi Dengan Kinerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi senilai 2.204 dengan uji kesalah 2 pihak dan  $dk=n-2$  ( $61-2=59$ ) diperoleh nilai t tabel yaitu 2,001, dalam hal ini nilai t hitung > dari t tabel ( $2.204 > 2,001$ ) artinya terdapat pengaruh antara Motivasi (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) Kantor Samsat Putri Hijau, kemudian taraf signifikan yang bernilai 0,020 lebih rendah dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak sehingga dalam penelitian ini motivasi (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) Kantor Samsat Putri Hijau

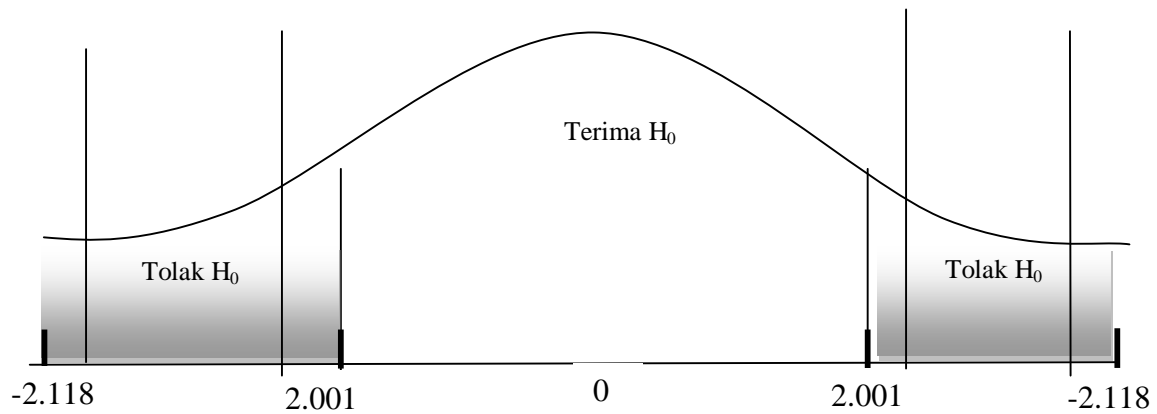


**Gambar 4.4 Pengujian Hipotesis t 1**

### b) Pengujian Disiplin kerja dengan Kinerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi senilai 2.118, dengan uji kesalah 2 pihak dan  $dk=n-2$  ( $61-2=59$ ) diperoleh nilai t tabel yaitu 2,001, dalam hal ini nilai t hitung > dari t tabel ( $2.118 > 2,001$ ) artinya terdapat pengaruh antara Disiplin kerjaterhadap kinerja Karyawan Kantor Samsat Putri Hijau, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai

0,038 lebih rendah dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak sehingga dalam penelitian ini Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Kantor Samsat Putri Hijau



**Gambar 4.5 Pengujian Hipotesis t 2**

## 2. Uji F ( Uji Secara Simultan)

**Tabel IV.11**

### Uji Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>b</sup>

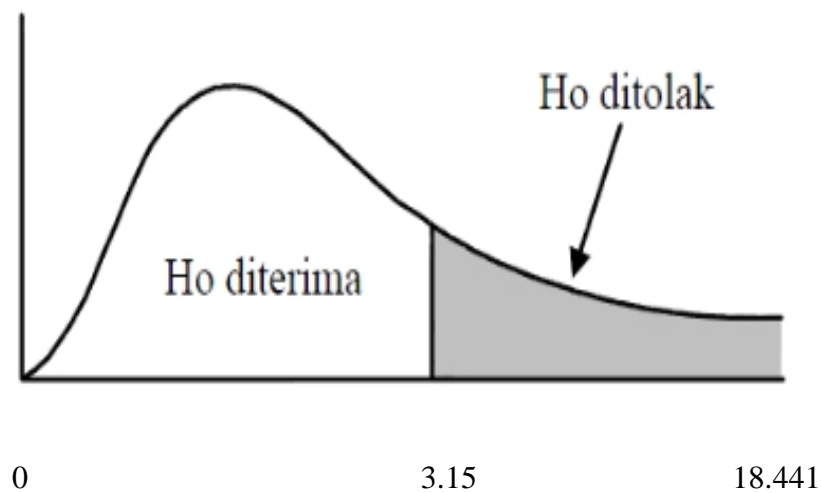
| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 416.280        | 2  | 208.140     | 18.441 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 654.638        | 58 | 11.287      |        |                   |
|       | Total      | 1070.918       | 60 |             |        |                   |

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

b. Dependent Variable: kinerja

*Sumber: Penelitian 2019*

Dari tabel diatas diperoleh nilai f untuk variabel Motivasi senilai 18.441, dengan uji kesalah 2 pihak dan  $dk=n-2$  ( $61-2=59$ ) diperoleh nilai f tabel yaitu 3,15, dalam hal ini nilai f hitung > dari f tabel ( $18.441 > 3,15$ ) artinya terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja Karyawan Kantor Samsat Putri Hijau, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai 0,000 lebih rendah dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak sehingga dalam penelitian ini motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja Karyawan Kantor Samsat Putri Hijau.



**Gambar 4.6 Pengujian f**



#### d. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel IV.12**

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .623 <sup>a</sup> | .489     | .368              | 3.35959                    |

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

*Sumber: Penelitian 2019*

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai *R Square* pada tabel diatas bernilai 0,489 atau senilai 48,9% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan sisanya 51,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## B. Pembahasan

Dapat dijelaskan dibawah ini bagaimana hasil pengujian yang didapatkan berdasarkan pengaruh variabel bebas dengan terikat sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Samsat Putri

#### Hijau

Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja Karyawan Kantor Samsat Putri Hijau, dilihat dari  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel ( $2.204 > 2,001$ ) dan taraf signifikan yang bernilai 0,020 lebih rendah dari 0,05

sehingga  $H_0$  ditolak sehingga dalam penelitian ini motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Kantor Samsat Putri Hijau. Hasil Penelitian Terdahulu Jufrizen, (2017, hal. 31), menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat.

## **2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Samsat Putri Hijau**

Terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Kantor Samsat Putri Hijau dilihat dari nilai  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel ( $2.118 > 2,001$ ) dan taraf signifikan yang bernilai  $0,038$  lebih rendah dari  $0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak sehingga dalam penelitian ini Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Kantor Samsat Putri Hijau. Hasil penelitian lainnya, Purnomo dkk (2017, hal. 34), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Samsat Putri Hijau**

Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja Karyawan Kantor Samsat Putri Hijau hal ini nilai  $f$  hitung  $>$  dari  $f$  tabel ( $18.441 > 3,15$ ), lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai  $0,000$  lebih rendah dari  $0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak sehingga dalam penelitian ini motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja Karyawan Kantor Samsat Putri Hijau. nilai  $R$  *Square* pada tabel diatas bernilai  $0,489$  atau senilai  $48,9\%$  besaran nilai

persentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan sisanya 51,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian terdahulu Sitorus dan Bachri, (2014, hal. 73), menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dapat disimpulkan berdasarkan dari data yang didapatkan diatas bahwa sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja Karyawan Kantor Samsat Putri Hijau, dilihat dari  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel ( $2.204 > 2,001$ ) dan  $\alpha$  taraf signifikan yang bernilai  $0,020$  lebih rendah dari  $0,05$
2. Terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Kantor Samsat Putri Hijau dilihat dari nilai  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel ( $2.118 > 2,001$ ) dan taraf signifikan yang bernilai  $0,038$  lebih rendah dari  $0,05$
3. Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja Karyawan Kantor Samsat Putri Hijau hal ini nilai  $f$  hitung  $>$  dari  $f$  tabel ( $18.441 > 3,15$ ), lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai  $0,000$  lebih rendah dari  $0,05$ , nilai *R Square* pada tabel diatas bernilai  $0,489$  atau senilai  $48,9\%$  besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat

#### B. Saran

1. Saran dari peneliti kepada perusahaan dari angket yang disebar masih terdapat responden yang masih belum menanamkan rasa loyalitas kepada perusahaan, perlunya diadakan program yang mendukung kegiatan untuk karyawan, agar karyawan lebih loyal kepada perusahaan, lalu pentingnya juga

perusahaan membangkitkan tanggung jawab karyawan untuk pekerjaannya, agar setiap karyawan bisa menjamin hasil kerjanya sesuai dengan prosedur perusahaan.

2 Kepada perusahaan/kantor saran dari peneliti untuk mengenai kinerja atau pun karakteristik individu, untuk ditingkatkan lagi dikarenakan masih ada masalah yang nyangkut tentang kinerja.

3 Kepada kantor tentang motivasi kerja, agar bisa melihat bagaimana keseriusan karyawan pada saat bekerja yang juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Edisi 1. Medan: Madenatera.
- Ayer, Johanes Eliezer, Lyndon Pangemanan, Yolanda Rori. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi* .12 (3A): 27-46.
- Edison, Emron, Yohny Anwar & Imas Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2. Bandung: ALFABETA.
- Firmansyah, M Anang, Budi Mahardika. (2018). *Pengantar Manajemen*. Cetakan pertama. Sleman: DEEPUBLISH
- Juliandi, Azuar, Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan ke 1. Bandung: Citra Pustaka Media.
- Jufrizen, (2018). Peran Motivasi Kerja dalam memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management dan Business*.18 (1): 405-424
- Jufrizen. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34. DOI: 10.5281/zenodo.1036809
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Yogyakarta: CAPS.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.10 (4): 860-867.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi OFFSET.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan ke 3. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Pratiwi, Annisa, Ismi Darmastuti. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia. *Diponegoro Jurnal Of Managemet*. 1-13
- Purnomo, Chandra Andhika Hadi, M. Djudi, Yuniadi Mayowan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karosari Tentram Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Adm Bisnis*.48 (1): 28-35.

- Rozalia, Nur Avni, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pattindo Malang. *Jurnal Adm Bisnis*. 26 (2): 1-8.
- Samsuddin , Harun. (2018). *Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen*. Cetakan ke 1. Yogyakarta: CAPS.
- Sihombing, Sarinah, Simon Gultom, Sonya Sidjabat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. In Media
- Sitorus, Royen Bertoni, Ahmad Alim Bachri. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan. *Jurnal Wawasan Manajemen*. 2 (1): 57-79.
- Sutrino, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Pamong Praja Kota Semarang. *Jurnal of Manajement*. 2 (2):-
- Sule, Ernie Tisnawati, Donni Juni Priansa. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan ke 1. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke dua puluh. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi dan R&D*. Cetakan ke 19. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 16. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi ke 2. Cetakan ke 4. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramli, Thoby Mutis, Willy Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 3. Cetakan ke 7. Jakarta: Rajawali Pers.