

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN  
PROPINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**MUHAMMAD SYAFRI**

**1305160880**

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

## ABSTRAK

**MUHAMMAD SYAFRI, NPM. 1305160880. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara, Skripsi. 2017.**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam menciptakan kinerja yang baik faktor yang dianggap penting adalah faktor motivasi dan disiplin kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah populasi sebanyak 156 pegawai. Sedangkan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan teknik probability sampling sebanyak 61 pegawai. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar  $5,241 > 2,001$ . Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar  $2,687 > 2,001$ . sedangkan berdasarkan hasil uji secara simultan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan dengan nilai uji  $f_{hitung}$  sebesar  $32,099 > 3,156$ , dengan nilai determinasi  $r_{square}$  52.50%. hal ini berarti Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillahirabbil'alamin, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw teladan hidup bagi penulis. Serta penulis ucapkan terima kasih kepada Ayahanda Syahril dan Ibunda Prihartini, S.Pd yang selalu memberikan motivasi dan nasehat sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan keselamatan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.** Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan SI Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program Studi Manajemen Ekonomi.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan proposal ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya untuk membangun kedepannya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Akrim Ashal Lubis, S.E., M.A, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Tata Usaha Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Abangda Agung Pradana Wibawa ST, kakak Ayu Hikmah M, S.Pd, dan adik Fauzi.
7. Sahabat-sahabat penulis Mutia Anggriani, Tengku Fatimah Saptarini, Rizky Fadhluna, Muhammad Iqbal, Abdul Qadir Jaelani, Ardiansyah, Raja Tua Pulungan, Khairi Pratama, dan M. Ilham Makhroja.
8. Serta teman-teman khususnya kelas D manajemen Siang yang telah mendukung dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

*Wassalamualaikum, Wr.Wb*

Medan, April 2017

Penulis,

**Muhammad Syafri**  
**NPM. 1305160880**

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian dan manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teori .....	9
1. Kinerja Pegawai .....	9
a. Pengertian Kinerja Pegawai .....	9
b. Fungsi Penting Kinerja Pegawai .....	10
c. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ....	11
d. Indikator kinerja Pegawai .....	13
2. Motivasi .....	13
a. Pengertian Motivasi .....	13
b. Teori Motivasi .....	14
c. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	16
d. Indikator – Indikator Motivasi .....	17

3. Disiplin Kerja .....	18
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	18
b. Jenis – Jenis Disiplin Kerja .....	19
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	19
d. Indikator Disiplin Kerja .....	20
B. Kerangka Konseptual .....	21
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	21
2. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai .....	22
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	22
C. Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	24
B. Defenisi Operasional .....	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
D. Populasi dan Sampel .....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	28
F. Teknik Analisis Data .....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A. Hasil Penelitian .....	36
1. Deskripsi Data .....	36
2. Deskripsi Frekwensi Variabel Penelitian .....	39
3. Analisis Data .....	44

a. Uji Asumsi Klasik .....	45
b. Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
c. Uji T.....	49
d. Uji F.....	51
e. Koefisien Determinasi .....	52
B. Pembahasan .....	52
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>56</b>
A. Kesimpulan .....	56
B. Saran.....	56

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I-1	Penilaian Kinerja Negeri Sipil Tahun 2015..... 5
Tabel I-2	Penilaian Kinerja Negeri Sipil Tahun 2016..... 5
Tabel III-1	Indikator Kinerja ..... 25
Tabel III-2	Indikator Motivasi ..... 25
Tabel III-3	Indikator Disiplin Kerja ..... 26
Tabel III-4	Skedul Penelitian ..... 26
Tabel III-6	Data Pegawai Dinas Perkebunan Propinsi Sumatera Utara ..... 27
Tabel III-6	Skala Likert ..... 28
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 36
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ..... 36
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... 37
Tabel IV.4	Penyajian Data Variabel Motivasi (X1) ..... 38
Tabel IV.5	Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja (X2) ..... 40
Tabel IV.6	Penyajian Data Variabel Kinerja Pegawai (Y) ..... 42
Tabel IV.7	Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov..... 45
Tabel IV.8	Data Uji Multikolinieritas..... 46
Tabel IV.9	Data Uji Regresi Linier Berganda..... 48
Tabel IV.10	Data Coefficient Uji t ..... 49
Tabel IV.11	Data uji F (Simultan) ..... 51
Tabel IV.12	Data uji Determinasi ..... 52



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1	Paragdim Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai..... 21
Gambar II.2	Paragdigma Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ..... 22
Gambar II.3	Paragdim Pengaruh Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... 22
Gambar III.1.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t..... 33
Gambar III.2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F..... 34
Gambar IV.1.	Uji Normalitas ..... 45
Gambar IV.2.	Uji Scatterplot..... 47
Gambar IV.3.	Uji Normalitas ..... 45
Gambar IV.4.	Kriteria Pengujian uji T (Hipotesis 1)..... 50
Gambar IV.5.	Kriteria Pengujian uji T (Hipotesis 2)..... 50
Gambar IV.6.	Kriteria Pengujian uji F (Hipotesis 3) ..... 52

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Keunggulan bersaing suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan tersebut didukung oleh sumber daya manusia perusahaan yang dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan, dalam hal ini sumber daya lain dan kekayaan perusahaan tetap merupakan modal yang amat berharga. Melalui penggunaan sumber daya manusia yang berkualitas, maka pengelolaan penggunaan pemanfaatan sumber daya lainnya menjadi lebih baik dari pada sebelumnya. Hal ini juga yang menyebabkan perusahaan dapat mencapai standar yang telah ditetapkan. Standar itu tercapai apabila pegawai menunjukkan kinerja yang baik.

Pentingnya Kinerja dalam perusahaan 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.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011, hal. 67)

Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya

organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius dalam mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam kelangsungan hidup perusahaan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kelayakan (Wirawan, 2008, hal. 6-7).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi. Motivasi merupakan aktivitas untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Motivasi seorang pegawai sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya, motivasi harus diciptakan sebaik-baiknya upaya moral kerja, dedikasi dan kecintaan serta kedisiplinan para pegawai meningkat (Rachmat, 2011) dalam jurnal.

Faktor motivasi memegang peranan yang penting karena motivasi kerja sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik pegawai maupun sumber daya lainnya. Dilain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi pegawai agar secara produktif berhasil mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan dan ukuran

yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional berdasarkan kedua aspek itu, motivasi pasif yang telah dikemukakan di atas, motivasi kerja tampak sebagai kebutuhan pokok manusia, dan yang kedua motivasi kerja sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan (Siswanto, 2005, hal. 119).

Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasan yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban. Disiplin mengandung dua makna yaitu patuh waktu dan juga peraturan atau tata tertib. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para pegawai dapat mencapai kinerja pegawai yang baik. Disiplin adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis". (Sutrisno, 2009 hal. 89).

Kinerja seseorang terhadap organisasi/perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja yang tinggi pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara, maka dibutuhkan motivasi dan disiplin kerja yang baik dari pegawai. Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara yang bergerak dalam bidang usaha Agro bisnis dan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet. Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara mengelola sejumlah perkebunan yang tersebar dibanyak tempat dipulau Sumatera.

Fenomena yang terdapat pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara masih rendahnya kinerja pegawai, sehingga pegawai masih banyak yang menunda pekerjaannya dan tidak mencapai target yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan temuan awal pada objek yang diteliti pada pimpinan dan pegawai Dinas Perkebunan 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. Kinerja pegawai masih rendah dalam mengerjakan pekerjaannya, di samping itu mereka kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sehingga setiap tahunnya mengalami penurunan kinerja. Berikut di bawah ini penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil.

**Tabel I.1**  
**Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2015**

NO	I. Kegiatan Tugas / Bidang	AK	TARGET				AK	REALISASI				PENGHITUNGAN	NILAI CAPAIAN SKP
			Kuantitas / output	Kual. Mutu	Waktu	Biaya		Kuantitas / output	Kual. Mutu	Waktu	Biaya		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	BIDANG SEKRETARIAT Menyusun konsep data dan rencana kerja kegiatan pelaksanaan tugas sub bagian umum dan menyeduh agenda Sekretaris.	-	2 lap	100%	2 hari	-	-	2 lap	95%	2 hari	-	285*	92
2	BIDANG PRODUKSI Menyusun konsep materi pembinaan budidaya tanaman, pemilihan, optimasi dan evaluasi hasil.	-	3 lap	100%	2 hari	-	-	3 lap	93%	2 hari	-	269,33	89,78
3	BIDANG KEUANGAN Membuat laporan pelaksanaan anggaran	-	3 lap	100%	2 hari	-	-	3 lap	100%	2 hari	-	256,00	85,33
4	Membuat laporan tahunan**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>II. Tugas Tambahan dan Kreativitas :</b>													
a. Tugas Tambahan													-
b. Kreativitas													-
<b>NILAI CAPAIAN SKP</b>													<b>89,04</b> <b>(Baik)</b>

Sumber : Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara

**Tabel I.2**  
**Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2016**

NO	I. Kegiatan Tugas / Bidang	AK	TARGET				AK	REALISASI				PENGHITUNGAN	NILAI CAPAIAN SKP
			Kuantitas / output	Kual. Mutu	Waktu	Biaya		Kuantitas / output	Kual. Mutu	Waktu	Biaya		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	BIDANG SEKRETARIAT Membuat dan koordinasi PNS untuk kampanye politik berkala multi jensi di seluruh setiap wilayah sebagai mitra	-	6 lap	100%	2 hari	-	-	4 lap	90%	7 hari	-	266	88,67
2	BIDANG PRODUKSI Membuat laporan dan mengupayakan bahan dan penyusunan tugas-tugas bidang produksi	-	4 lap	100%	8 hari	-	-	2 lap	85%	9 hari	-	211	70,33
3	BIDANG KEUANGAN Membuat laporan pelaksanaan keuangan	-	3 lap	100%	8 hari	-	-	2 lap	80%	9 hari	-	276	92
<b>II. Tugas Tambahan dan Kreativitas :</b>													
a. Tugas Tambahan													-
b. Kreativitas													-
<b>NILAI CAPAIAN SKP</b>													<b>77</b> <b>(KURANG BAIK)</b>

Sumber : Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara

Berbagai permasalahan yang ditemukan tentu membutuhkan suatu solusi atau penyelesaian dalam memaksimalkan tujuan perusahaan. dari hasil survey

yang dilakukan terdapat permasalahan yang menjadi tujuan utama untuk diselesaikan dalam memberikan solusi terhadap keputusan yang akan diambil perusahaan nantinya. Diantara masalah yang sangat penting untuk diteliti adalah berhubungan dengan motivasi, disiplin dan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam suatu karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Kinerja pegawai masih rendah.
2. Motivasi pegawai rendah.
3. Disiplin kerja masih kurang baik.
4. Pegawai kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Dari masalah yang telah dijabarkan di atas, 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.

## **2. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara ?

## **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melaksanakan 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

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam mempelajari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan bahan masukan bagi pihak kepala Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

c. Manfaat peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bacaan serta perbandingan bagi peneliti yang lain dalam melakukan penelitian yang sama dan dengan menggunakan variabel penelitian yang lebih luas lagi.

## **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 kemampuann 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 Wilson (2012, hal. 231) mendefenisikan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2011) dalam jurnal, menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja ialah hasil kerja evaluasi atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai atau Pegawai secara sistematis dalam menjalankan tugas serta bertanggung jawab yang diberikan baik dari segi kualitas dan kuantitas.

### **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, aryawan 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 pencapaian kinerja.
- 2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
- 3) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- 4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas presstasi 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 di dalam 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.
- 2) Pengetahuan  
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang dimiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja  
Merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 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 kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 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 memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi  
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja  
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja  
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas  
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen  
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja  
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Faktor di atas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia diperusahaan, dengan faktor ini mampu merubah cara berfikir sumber daya manusia tentang kondisi individual, kelompok dan pada atasannya menjadi lebih baik lagi atau bahkan lebih buruk jika secara kondisional faktor-faktor diatas 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 Bernadine (dalam Mas'ud, 2004) dalam jurnal adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas  
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas  
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu  
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas  
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian  
Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

## **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 memberikan informasi yang cepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha

yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan perusahaan yang diberikannya.

Menurut Wilson (2012, hal. 313) mendefenisikan bahwa Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (Pegawai) dalam suatu perusahaan. Menurut Stephen P. Robbins (2003, hal. 156) mendefenisikan bahwa Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Sementara itu, menurut J Greenberg dan Robert A. Baron (2003, hal. 190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Dengan demikian dari uraian serta defenisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan Pegawai mampu, cakap 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 ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan, teori motivasi dengan pendekatan proses dan teori motivasi dengan pendekatan penguatan.

## 1) Teori hierarki kebutuhan Maslow

Abraham H Maslow (2005, hal.128) mengemukakan bahwa kebutuhan individu dapat disusun dalam suatu hierarki. Hierarki kebutuhan yang paling tinggi adalah kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling kuat sampai kebutuhan tersebut terpuaskan. Sedangkan hierarki kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan aktualisasi diri. Hierarki tersebut secara lengkap meliputi lima hal berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis  
Kepuasan kebutuhan fisiologis biasanya dikaitkan dengan uang. Hal ini berarti bahwa orang tidak tertarik pada uang semata, tetapi sebagai alat yang dapat dipakai untuk memuaskan kebutuhan lain, termasuk kebutuhan fisiologis adalah makan, minum pakaian, tempat tinggal dan kesehatan.
- b) Kebutuhan keselamatan atau keamanan  
Kebutuhan keselamatan atau keamanan dapat timbul secara sadar atau tidak sadar. Orientasi ketidaksadaran yang kuat kepada keamanan sering dikembangkan sejak masa kanak-kanak. Termasuk kebutuhan ini adalah kebebasan dan intimidasi baik kejadian atau lingkungan.
- c) Kebutuhan sosial atau afiliasi  
Termasuk kebutuhan ini adalah kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.
- d) Kebutuhan penghargaan atau rekognisi  
Motif utama yang berhubungan dengan kebutuhan penghargaan dari rekognisi, yaitu sebagai berikut :
  - 1) Prestise  
Prestise dilukiskan sebagai sekumpulan definsi yang tidak tertulis dari berbagai perbuatan yang diharapkan individu tampil dimuka orang lain, yaitu sampai berapa tinggi ia dihargai atau tidak dihargai, secara formal atau tidak formal dengan tulus hati.
  - 2) Kekuasaan  
Kekuasaan, yaitu kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain agar sesuai dengan maksudnya. Kekuasaan ini dapat timbul karena posisi maupun karena kekuasaan yang mempribadi.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri  
Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, keterampilan, dan potensi.



## 2). Teori dua faktor

Teori dua faktor pertama sekali dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Dalam teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatkan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreatifitas, dan yanggung jawab. Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan.

Selanjutnya, Me Clelland dalam Mangkunegara (2005, hal. 68) mengemukakan ada 6 karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

- a) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi tinggi
- b) Beranu mengambil dan memiliki resiko
- c) Memiliki tujuan realistik
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
- e) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Hezberg dalam Danang Sunyoto (2012, hal. 195) dua hal atau dan faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga “Motivator” dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja juga disebut higienis.

Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap Pegawai, yaitu mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari:

- 1) Prestasi
- 2) Promosi atau kenaikan pangkat
- 3) Pengakuan
- 4) Penghargaan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Keberhasilan dalam bekerja
- 7) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan faktor-faktor higienis meliputi:

- 1) Gaji
- 2) Kondisi kerja
- 3) Status
- 4) Kualitas supervise
- 5) Hubungan antar pribadi
- 6) Kebijakan dan administrasi perusahaan

Faktor-faktor higienis ini bila di adakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan, dan jika diabaikan maka akan menambah kekecewaan dan rasa tidak para Pegawai.

#### **d. Indikator-indikator Motivasi**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun indikaor-indikator motivasi kerja Pegawai menurut Mangkunegara (2011, hal. 111) meliputi :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Usaha untuk maju
- 4) Rekan kerja yang dipilih

Adapun penjelasan nya sebagai berikut :

- 1) Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 4) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktifitas 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 prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja 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 ingin diharapkan pada pegawainya.

Menurut (Keith Davis, 2011 hal. 129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperoleh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Sutrisno (2011, hal. 177) mengemukakan bahwa disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri Pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Hodges (dalam Yupratiwi, 1990) dalam jurnal mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang

berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dari uraian defenisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian pegawai dalam menjalankan standart organisasi perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

#### **b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

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

##### 1). Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yan 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 adalh suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

#### **c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Sedangkan (Hasibuan 2006, hal. 214) mengemukakan faktor-faktor disiplin kerja antara lain :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat
- 6) Ketegasan

- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan serta cukup menantang bagi kemampuan Pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang Pegawai harus dengan kemampuan Pegawai yang bersangkutan. Agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan, tetapi jika pekerjaan diluar kemampuan maka kesungguhan kedisiplinan Pegawai ini rendah.

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

Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa malu meninggalkan pekerjaan jika belum selesai.

Adapun indikator menurut Fauzia Agustini (2011, hal. 73), menyatakan beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tingkat Kehadiran, yaitu jumlah kehadiran Pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan 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 digunakan serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan penjelasan dari kutipan tersebut diketahui bahwa apabila dalam diri Pegawai tertanam kelima indikator diatas, maka seseorang Pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

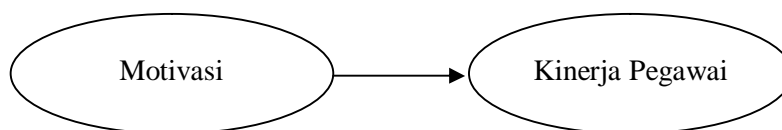
## **B. Kerangka Konseptual**

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 (X1, X2) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka 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. Jadi motivasi dengan kinerja sangat berhubungan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Hal ini didukung hasil penelitian Sulfami (2015) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara. Motivasi memberikan dukungan terhadap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

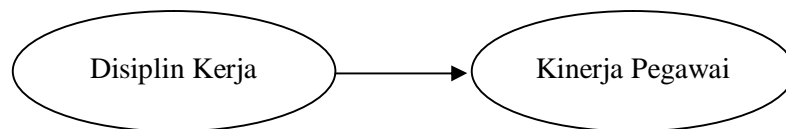


**Gambar II. 1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Penelitian**

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Untuk mencapai hasil kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari pegawai. Oleh karena itu semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil kinerja yang optimal.

Hasil penelitian Siti Hidayat dan Kukuh pribadi (2010) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

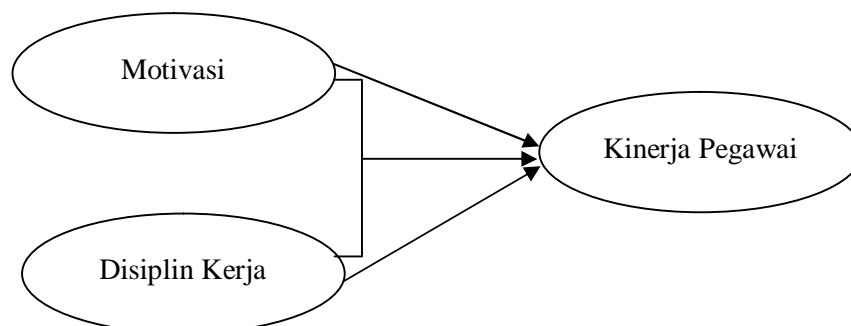


**Gambar II. 2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penelitian**

## 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 dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Arsyenda (2013) diketahui variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.



**Gambar II. 3 Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

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

1. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.
2. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.
3. Adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Penelitian ini menggunakan pendekatan *assosiatif*. Menurut Juliandi dan Irfan (2014, hal. 86) *assosiatif* bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010, hal. 8) 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. Defenisi Operasional**

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

##### 1) Kinerja (Y)

Kinerja adalah Menurut Wilson (2012, hal. 231) mendefenisikan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

**Tabel III-1**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Ketepatan waktu
4.	Efektifitas
5.	Kemandirian

*Sumber* : Bernadine (dalam Mas'ud, 2004)

Motivasi ( $X_1$ )

Motivasi adalah Menurut Wilson (2012, hal. 313) mendefenisikan bahwa Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan.

**Tabel III-2**  
**Indikator Motivasi**

No	Indikator
1.	Kerja Keras
2.	Orientasi Masa Depan
3.	Usaha untuk Maju
4.	Rekan Kerja

*Sumber* : Mangkunegara, (2011: 111)

2) Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja Menurut (Keith Davis, 2011 hal. 129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperoleh pedoman-pedoman organisasi



## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 156 pegawai.

**Tabel III.5**  
**Tabel Data Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Bagian Umum	104 orang
Bagian UPTD - WIL I	16 orang
Bagian UPTD - WIL II	17 orang
Bagian UPTD – WIL III	19 orang
Jumlah pegawai	156 orang

*Sumber* : Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara

### 2. Sampel

Menurut Azuar Juliandi dkk (2014, hal. 51) 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 61 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% dll).

$$n = \frac{156}{1 + 156(0,1)^2}$$

$$= 60,93 \rightarrow 61$$

### E. Teknik Pengumpulan Data

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

#### 1) Angket/ Kuesioner

Angket/kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada Dinas Perkebunan 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
- Kurangsetuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

*Sumber:* Juliandi dan Irfan (2014, hal. 70)

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 koefisien dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

a. Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevaliditas dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

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

(Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 77)

Keterangan :

$r_{xy}$  = 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

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai *Sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang

ditentukan peneliti. Bila nilai  $Sig(2\text{ tailed}) \leq 0,05$ , maka butir instrument valid, jika nilai  $Sig(2\text{ tailed}) > 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Juliandi dan Irfan (2014, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha  $> 0,60$ , dengan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 133)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum s^2$  = Jumlah varians butir

$s^2$  = 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.

2) Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan seseorang.

## 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-rumus dibawah ini :

### 1. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Dimana :

Y	=	Kinerja Pegawai
a	=	Konstanta
b <sub>1</sub> dan b <sub>2</sub>	=	besaran koefisien regresi dari masing-masing variable
X <sub>1</sub>	=	Pengaruh Motivasi
X <sub>2</sub>	=	Pengaruh Disiplin Kerja

### 2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear 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 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 kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b) Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoleneritas, 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 Factro*) 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 ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskesdasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot 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 jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

### 3. Uji -t

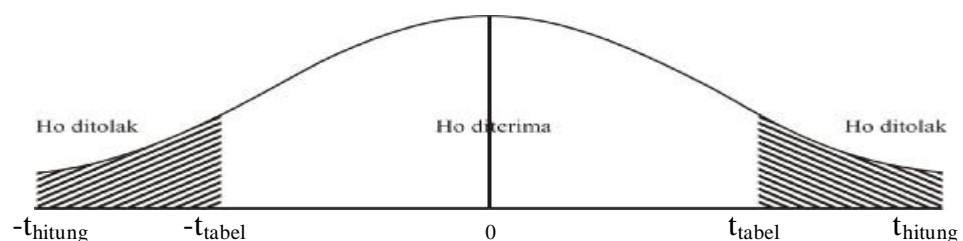
Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

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.  $H_0$  = diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dk =  $n - 2$

b.  $H_a$  = diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

#### 4. Uji F

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

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

(Sugiono, 2012, hal. 257)

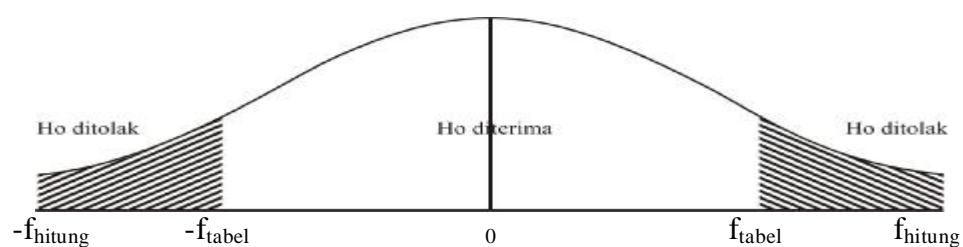
Keterangan :

$F_h$  = 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:

- a) Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan -  
 $F_{hitung} > F_{tabel}$ .
- b) 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 :

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

(Sudjana, 2006, hal. 370)

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 Data

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 61 orang responden pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara melalui penyebaran angket, penulis melakukan penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan dari responden. Pengelompokan data sampel tersebut diperlukan untuk melihat gambaran umum dari pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

**Tabel IV.1 Jenis kelamin**  
**Jenis kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	29	47.5	47.5	47.5
perempuan	32	52.5	52.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak dalam penilitan ini adalah perempuan dengan besaran nilai 52,5% atau sebanyak 32 orang, sedangkan laki-laki hanya 47,5% atau sebanyak 29 orang.

**Tabel IV.2 Usia Responden**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25	9	14.8	14.8	14.8
25-35	8	13.1	13.1	27.9
>35	44	72.1	72.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwasannnya usia yang terbanyak (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berusia >35 tahun dengan nilai 72,1%, sedangkan pada usia <25 tahun dengan persentase nilainya adalah 14,8% dan untuk 25-35 tahun persentase nilainya sebesar 13%.

**Tabel IV.3 Tingkat pendidikan**

Tingkat pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP- SMA	3	4.9	4.9	4.9
S1-S2	58	95.1	95.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Dari tabel diatas dapat di deskripsikan bahwa berdasarkan karakteristik responden pada tingkat pendidikan mayoritas responden adalah sebesar 95,1% dari tamatan S1-S2, sedangkan 4,9% dari SMP-SMA.

## **b. Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kinerja pegawai ( $Y$ ). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian *skala likert* pada setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian.

### **1). Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel  $X_1$  (Motivasi) yang dirangkum dalam tabel frekwensi sebagai berikut :

**Tabel IV.4**  
**Penyajian Data Variabel Motivasi (X1)**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	57,4	26	42,6	0	0	0	0	0	0	61	100
2	20	32,8	33	54,1	8	13,1	0	0	0	0	61	100
3	18	29,5	37	60,7	6	9,8	0	0	0	0	61	100
4	16	26,2	37	60,7	8	13,1	0	0	0	0	61	100
5	16	26,2	<b>42</b>	<b>68,9</b>	3	4,9	0	0	0	0	61	100
6	27	44,3	33	54,1	1	1,6	0	0	0	0	61	100
7	28	45,9	32	52,5	1	1,6	0	0	0	0	61	100
8	31	50,8	28	45,9	2	3,3	0	0	0	0	61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2016

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel X1 (Motivasi) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 responden (57,4%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan jika berada dikantor saya selalu focus pada pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (54,1%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu membuat rencana sebelum bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (60,7%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan saya telah menafsirkan yang akan terjadi kedepannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (60,7%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki ide untuk melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (68,9%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berusaha untuk maju dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (54,1%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan rekan kerja yang baik dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (52,5%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu bekerja sama dengan rekan sekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 responden (50,8%).

Berdasarkan tabulasi data persentase pada variabel motivasi (X1) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke-5 yaitu pernyataan saya memiliki ide untuk melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (68,9%).

## **2). Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel X2 (Disiplin Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:



**Tabel IV.5.**  
**Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	44,3	33	54,1	1	1,6	0	0	0	0	61	100
2	24	39,3	35	57,4	2	3,3	0	0	0	0	61	100
3	22	36,1	37	60,7	2	3,3	0	0	0	0	61	100
4	22	36,1	35	57,4	4	6,6	0	0	0	0	61	100
5	19	31,1	39	63,9	3	4,9	0	0	0	0	61	100
6	22	36,1	24	39,3	15	24,6	0	0	0	0	61	100
7	20	32,8	<b>40</b>	<b>65,6</b>	1	1,6	0	0	0	0	61	100
8	19	31,1	<b>40</b>	<b>65,6</b>	2	3,3	0	0	0	0	61	100
9	37	60,7	24	39,3	0	0	0	0	0	0	61	100
10	27	44,3	30	49,2	4	6,6	0	0	0	0	61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2016

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu hadir tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (54,1%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan tingkat hadir yang rendah dapat menurunkan kinerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 responden (57,4%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mematuhi peraturan yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (60,7%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan peraturan perusahaan ini sudah diterapkan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 responden (57,4%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya bekerja sesuai arahan yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (63,9%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya bersedia apabila atasan meminta saya untuk bekerja lembur, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden (39,3%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya mengerjakan tugas dengan sukarela tanpa adanya paksaan dari pihak lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 responden (65,6%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya melakukan pekerjaan tanpa diperintah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 responden (65,6%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya bertanggung jawab dengan tugas yang telah dikerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden (60,7%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan saya bersedia menerima resiko dari pekerjaan yang telah diselesaikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden (49,2%).

Berdasarkan tabulasi data persentase pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada

item ke- 7 dan 8 yaitu pernyataan tentang saya mengerjakan tugas dengan sukarela tanpa adanya paksaan dari pihak lain, dan saya melakukan pekerjaan tanpa diperintah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 dari kedua item responden (65,6%).

### 3). Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Y (Kinerja Pegawai) yang dirangkum di dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.6**  
**Penyajian Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	55,7	24	39,3	3	2,9	0	0	0	0	61	100
2	26	42,6	30	49,2	5	8,2	0	0	0	0	61	100
3	23	37,7	37	60,7	1	1,6	0	0	0	0	61	100
4	16	26,2	<b>42</b>	<b>68,9</b>	3	4,9	0	0	0	0	61	100
5	30	49,2	28	45,9	3	4,9	0	0	0	0	61	100
6	22	36,1	32	52,5	7	11,5	0	0	0	0	61	100
7	26	42,6	32	52,5	3	4,9	0	0	0	0	61	100
8	25	41,0	31	50,8	5	8,2	0	0	0	0	61	100
9	22	36,1	39	63,9	0	0	0	0	0	0	61	100
10	19	31,1	34	55,7	7	11,5	1	1,6	0	0	61	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2016

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel Y (Kinerja Pegawai) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang saya kerjakan memenuhi tujuan yang diharapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 responden (55,7%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan setuju sebanyak 30responden (49,2%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (60,7%).
4. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (68,9%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden (49,2%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (52,5%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (52,5%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya teliti dalam mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (50,8%).

9. Jawaban responden tentang pernyataan saya akan tetap berusaha menyelesaikan sendiri tugas-tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (63,9%).

10. Jawaban responden tentang pernyataan saya mempertimbangkan terlebih dahulu resiko-resiko dari keputusan yang akan saya ambil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (55,7%).

Berdasarkan tabulasi data persentase pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke-4 yaitu saya selalu bekerja dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (68,9%).

## **2. Analisis Data**

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu, dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

### **1) Uji Asumsi Klasik**

Dalam regresi linear berganda dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga 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 meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan uji Heterokedastisitas dengan hasil pengujian sebagai berikut :

## a. Normalitas

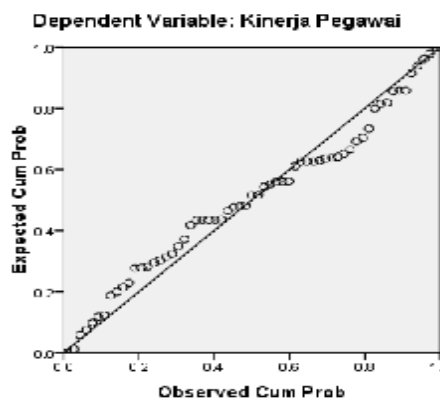
**Tabel IV.7**  
**Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test**

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
N		61	61	61
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	34.6557	43.3607	43.3443
	Std. Deviation	2.63240	3.33183	3.52555
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.117	.115
	Positive	.075	.117	.078
	Negative	-.121	-.082	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.948	.913	.896
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.329</b>	<b>.375</b>	<b>.398</b>

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan data tabel uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai *standardized* 0,05 dengan hasil uji ( $X_1 = 0.329 / X_2 = 0,375 / Y = 0,398 > 0,05$ ), dengan demikian dapat dipahami bahwa  $H_0$  diterima atau distribusi variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah berdistribusi normal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar di bawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV.1 Normalitas**

Gambar PP *Plotstandardized* di atas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal atau merapat kegaris diagonal

#### b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independent.

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance Inflasi Factor/Vif*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV.4**  
**Data Uji Multikolinieritas**

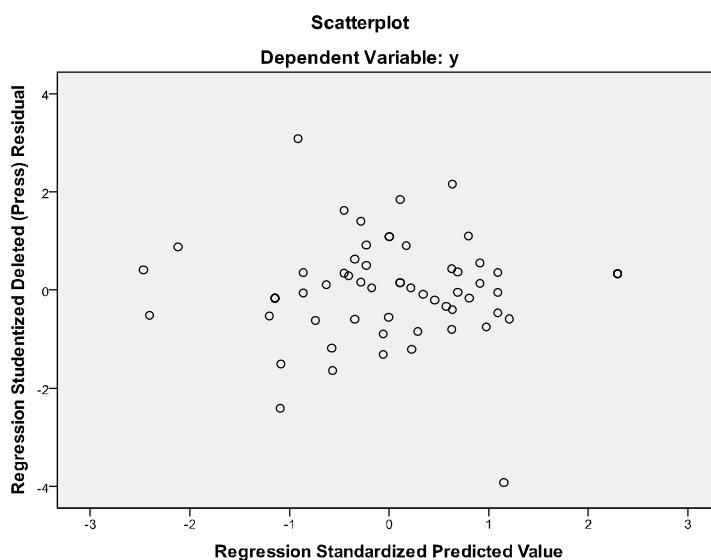
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Motivasi	.683	.567	.474	.757	1.322
Disiplin Kerja	.548	.333	.243	.757	1.322

Kedua variabel independent yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini.

#### c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatannya yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi Heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



**Gambar IV.2 Scatterplot**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi Heteroskedastisitas” pada model regresi.

## **2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Tujuan dari regresi linier berganda adalah untuk mengetahui araf positif atau negatif dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel



dependen, adapun dalam menganalisis regresi linier berganda dilakukan dengan melihat persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

**Tabel IV.7**  
**Regresi Linier Berganda**  
Coefficients\*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.227	4.842		1.079	.285
Motivasi	.730	.139	.545	5.241	.000
Disiplin Kerja	.296	.110	.279	2.687	.009

Berdasarkan tabel di atas hasil dari proses yang menggunakan program software SPSS sebagai penghitungan, maka hasil sebagai berikut :

$$Y = 5,227 + 0,730X_1 - 0,296X_2 + e$$

1. Konstanta mempunyai regresi sebesar 5,227, artinya jika variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dianggap nol, maka ada kenaikan kinerja sebesar 5,227.
2. Motivasi (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,730, artinya bahwa setiap kenaikan variabel motivasi sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 73%.
3. Disiplin kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,296, artinya bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 29,6%.

### 3. Uji Hipotesis

#### 1). Uji t

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y, data tersaji pada tabel berikut, adapun t tabel untuk sampel 61 adalah = 2,001

**Tabel IV.5**  
**Uji t**

**Coefficients\***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.227	4.842		1.079	.285
Motivasi	.730	.139	.545	5.241	.000
Disiplin Kerja	.296	.110	.279	2.687	.009

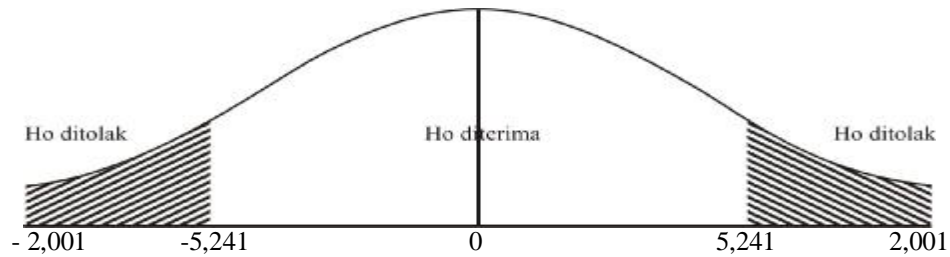
#### a) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi secara Individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. Dari pengolahan data SPSS, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 5,241$$

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

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan diperoleh nilai signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,241 > 2,001$ ) ( $sig\ 0,000 < 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara. Berikut kriteria penggambaran uji hipotesis pada uji t.



**Gambar IV-3**  
**Kriteria Pengujian uji T (Hipotesis 1)**

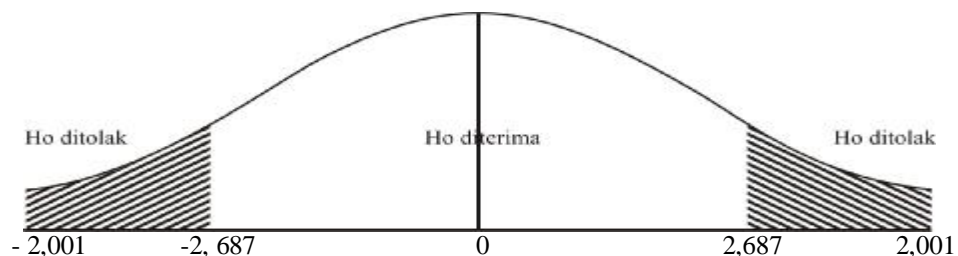
b) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Dari pengolahan data SPSS, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,687$$

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

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan diperoleh nilai signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,687 > 2,001$ ) ( $sig\ 0,009 < 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara. Berikut kriteria penggambaran uji hipotesis pada uji t.



**Gambar IV-4**  
**Kriteria Pengujian uji T (Hipotesis 2)**

## 2) Uji F

Uji f atau juga disebut juga dengan uji signifikan secara bersama-sama dimasukkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas, yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman Kinerja Pegawai. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan Nol. Berikut hasil perhitungan uji f Anova disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.6**  
**Uji f (simultan)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.800	2	195.900	32.099	.000 <sup>a</sup>
	Residual	353.971	58	6.103		
	Total	745.770	60			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan data tabel uji f di atas dapat diketahui nilai perolehan Anova sebesar:

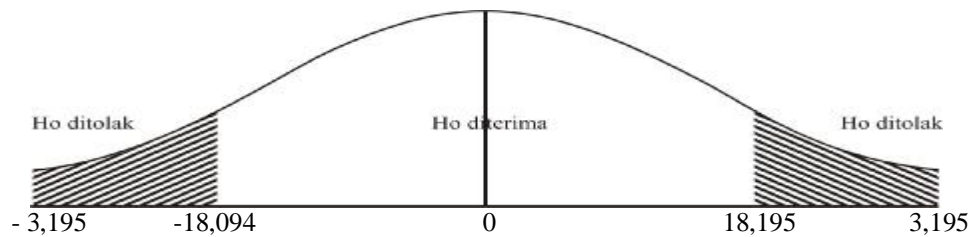
$$f_{hitung} = 32,099$$

$$f_{tabel} = 3,156$$

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$   $32,099 > F_{tabel}$   $3,156$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara. Hasil pengujian tersebut dapat digambarkan melalui kriteria pengujian sebagai berikut:

Kriteria penilaian hipotesis:

- $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed  $\leq$  0,05).
- $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$  diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed  $\geq$  0,05).



**Gambar IV – 5.**  
**Kriteria Pengujian uji F (Hipotesis ke-3)**

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*.

**Tabel IV.3**  
**Model Summary\***

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.725 <sup>a</sup>	.525	.509	2.47041	.525	32.099	2	58	.000

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien (R Square) sebesar 0,525, hal ini berarti Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Peneliti melakukan penelitian pada pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara, peneliti ingin mengetahui apakah Motivasi dan Disiplin Kerja tersebut mempengaruhi pegawai dalam Kinerja Pegawai.

### **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. Jadi motivasi dengan kinerja sangat berhubungan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,241 > 2,001$ ) ( $sig < 0,000 < 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan bukti bahwa Motivasi dari dalam diri yang kuat yang ditanamkan oleh setiap pegawai sangat berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai untuk itu juga perusahaan harus mampu membangkitkan kesadaran dan Motivasi dalam diri pegawai agar berdampak kepada perusahaan tersebut.

Hal ini didukung hasil penelitian Sulfami (2015) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara. Motivasi memberikan dukungan terhadap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Greenberg dan Robert A. Baron (2003, hal. 190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

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

Untuk mencapai hasil kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari pegawai. Oleh karena itu semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil kinerja yang optimal.

Hasil penelitian menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,687 > 2,001$ ) ( $\text{sig } 0,009 < 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa tingkat kehadiran, ketepatan waktu untuk hadir dan taat aturan tidak mempengaruhi kinerja pegawai, untuk itu perusahaan juga harus selalu memperhatikan hal-hal yang menyangkut dengan Disiplin Kerja pegawai sehingga nantinya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Siti Hidayat dan Kukuh pribadi (2010) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Sutrisno (2011, hal. 177) mengemukakan bahwa disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri Pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan

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

Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik bagi perusahaan maka dapat dilihat dari motivasi setiap pegawai yang baik, serta mempunyai semangat kerja yang tinggi dan disiplin kerja pegawai yang baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan hasil penelitian diketahui

bahwa nilai  $F_{hitung} 32,099 > F_{tabel} 3,156$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara

#### **4. Koefisien Determinasi**

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien (*R Square*) sebesar 0,525, hal ini berarti Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Hasil penelitian Arsyenda (2013) diketahui variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011, hal. 67) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada penelitian dan pembahasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 5,241.
2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,687.
3. Berdasarkan hasil uji secara simultan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan dengan nilai uji  $f_{hitung}$  sebesar 32.099, dengan nilai determinasi  $r_{square}$  52.50%.
4. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien (R Square) sebesar 0,525, hal ini berarti Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5%

#### **B. Saran**

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan, dengan keterbatasan ini diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam kaitannya dengan Motivasi, perusahaan hendaknya mempertahankan atau meningkatkan sebuah pelatihan-pelatihan khusus atau seminar-seminar khusus, atau dapat juga melakukan out bond untuk dapat memberikan

penyegaran dan menumbuhkan Motivasi dalam diri yang kuat untuk perusahaan dan dapat mencintai perusahaan.

2. Perusahaan perlu melakukan pengawasan terhadap setiap kinerja pegawai agar tingkat kinerja pegawai dapat terlaksana dan menjadi lebih baik sesuai harapan perusahaan.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain Motivasi dan Disiplin Kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen Kinerja Pegawai. Juga menambahkan jumlah sampel, sehingga target penelitian dapat tercapai dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprial, Irfan (2014), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Medan : UMSU PRESS
- Bangun, Wilson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama
- Bertoni, Royen, (2014), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Katingan*, Vol. 2, Nomor 1, Februari 2014, Banjarmasin.
- Bernadine (dalam Mas'ud, 2004), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BANK NEGARA INDONESIA, TBK (REGIONAL SALES MANADO)*, Vol. 3, Nomor 4, Tahun 2014, Manado.
- Hendri, Edduar (2013), *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*, Vol. 10, Nomor 3, Oktober 2013 Palembang.
- Helmi, Avin (1996), *Disiplin Kerja*, Nomor 2, desember 1996. ISSN. 0854-7108
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Namawi, Ismail (2013), *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*, cetakan pertama, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Rachmat, Hasbullah (2011), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang*, Vol. 9, Nomor 1, Oktober 2011 Karawang.
- Siswanto, (2005). *Pengantar Manajemen*, cetakan ke-1 Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Edy, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- \_\_\_\_\_, (2011). *Budaya Organisasi*, cetakan kedua, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tim Penyusun, (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wibowo (2014), *Manajemen Kinerja*, cetakan ke-4, edisi keempat, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

\_\_\_\_\_, (2011), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, Vol. 10, Nomor 3, Oktober 2013 Palembang.

Wirawan, (2008), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat