

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI
DAERAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Almira Miranda Nova

NPM : 1505160719

Program Studi: MANAJEMEN

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



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang disetenggarakan pada hari Kamis, tanggal 18 Oktober 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ALMIRA MIRANDA NOVA
NPM : 1505160719
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

(RADIMAN, SE, M.Si)

Penguji II

(SALMAN FARISL, S.Psi, MM)

Pembimbing

(MUHAMMAD ARIF, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

(B. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris



(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ALMIRA MIRANDA NOVA
N.P.M : 1505160719
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN
PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2019

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ARIF, SE, MM.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

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



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

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ALMIRA MIRANDA NOVA
N.P.M : 1505160719
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
11/10	Pukun lokasi riset		
	Cari website lokasi riset		
	Kejandaan		
	perbaikan penelitian		
	Akang sumber proposal		
	Angket dasar		
	perbaikan penelitian		
21/6/19	ACC Judul Maja lujan		

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ARIFF, SE, MM

Medan, Juni 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Almira Miranda Nova
NPM : 1505160719
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan... 8 - 12 - 2010
Pembuat Pernyataan



Almira Miranda Nova

NB :

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

ABSTRAK

ALMIRA MIRANDA NOVA 1505160719. Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019.

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam organisasi, selain agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal, dan dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan karyawan dalam dunia kerja. Tingkat pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti: disiplin kerja, motivasi, pengembangan karir, kemampuan, pimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain. Dalam penelitian ini tidak semua faktor akan diteliti, tetapi hanya difokuskan pada pelaksanaan disiplin kerja dan motivasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan yang berjumlah 124 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 55 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00.

Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi daerah Kota Medan. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi daerah Kota Medan. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan dimana di peroleh ($f_{hitung} 45.382 > (f_{tabel} 2.021)$ dan angka sig $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



AssalamualaikumWr.Wb

Alhamdulillahrabbi'l'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmat-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, mengarahkan dan mendoakan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa sekali penulis tunjukan dengan rasa syukur dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya Ayahanda Wawan Nova dan

Ibunda Chairun Noviani yang penuh dengan rasa kasih sayang dan cinta yang telah banyak memberi dukungan materi, moral dan spiritual dalam membesarkan dan mengasuh penulis dari kecil hingga dewasa dan untuk semua doa yang tiada hentinya ditunjukkan untuk penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi.

2. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si.selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syariffudin, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Muhammad Arif, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan sangat baik dan sabar serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman

kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

10. Sahabat-sahabat saya tersayang Adelia Azis Nst, Khairunnisa, Lady Nadya Nst, M. Fahreza, Ola Fatimah Namora, Ririn Asfrita, Silka Isra Mirianda yang turut menemani penulis pada saat pengerjaan skripsi.
11. Untuk Akbar Aulia yang selalu menemani dan memberikan dukungan kepada penulis selama masa pengerjaan, hingga penulis menyelesaikan skripsi.
12. Sahabat-sahabat saya semasa kuliah Ahmad Muhazir, Diana Yunus, Nur Ulfa Anggraini, Ridho Mulya Pratama, Siti Sheila Putri, Willyansyah, Yudhy Devine yang telah menemani disaat susah senang dan telah banyak memberi kenangan indah selama masa perkuliahan.
13. Seluruh teman-teman mahasiswa/mahasiswi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi.
14. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum, Wr. Wb

Medan, Agustus 2019

ALMIRA MIRANDA NOVA
1505160719

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	9
1. Kinerja.....	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Arti Penting dan Penilaian Kinerja	9
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
d. Indikator-Indikator Kinerja.....	12
2. Disiplin Kerja.....	14
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	14
b. Arti Penting dan Tujuan Disiplin Kerja	14
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	15
d. Indikator-Indikator Disiplin Kerja	18

3. Motivasi	21
a. Pengertian Motivasi	21
b. Aspek dan Tujuan Motivasi	21
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	22
d. Indikator-Indikator Motivasi	25
B. Kerangka Konseptual.....	28
C. Hipotesis	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	32
B. Defenisi Operasional.....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi Hasil Penelitian	44
2. Identitas Responden	44
a. Jenis Kelamin Responden	44
3. Persentase Jawaban Responden	46
4. Model Regresi	51
a. Uji Asumsi Klasik	51
b. Regresi Linier Berganda	55
c. Pengujian Hipotesis.....	56
d. Koefisien Determinasi (R- Square).....	61

B. Pembahasan	62
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan.....	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Disiplin Kerja	32
Tabel III.2 Indikator Motivasi Kerja.....	33
Tabel III.3 Indikator Kinerja Karyawan	33
Tabel III.4 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	34
Tabel III.5 Skala Likert.....	36
Tabel IV.1 Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel IV.2 Kriteria Jawaban Responden	45
Tabel IV.3 Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja	46
Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Motivasi.....	48
Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan	49
Tabel IV.6 Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel IV.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	55
Tabel IV.8 Hasil Uji Statistik (t) Parsial	57
Tabel IV.9 Hasil Uji Simultan (Uji –F)	60
Tabel IV.10 Hasil Uji Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	29
Gambar II.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	30
Gambar III.1 Kurva Normal Uji t	41
Gambar III.2 Kurva Normal Uji f	42
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	52
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus diperhatikan organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Begitu pentingnya, kinerja pegawai sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan pegawai.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut faktor kunci untuk meningkatkan kinerja

pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan perusahaan.

Menurut Moeherino (2012, hal 95) sebenarnya, pegawai bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi pegawai dapat di nilai.

Menurut Rivai & Sagala (2013, hal 824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh pegawai disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja

yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selain pentingnya disiplin kerja pegawai, pemimpin juga di rasa penting memotivasi pegawai untuk terus bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga mampu mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun sangat dibutuhkan karena disiplin akan membuat tujuan perusahaan akan lebih mudah.

Mangkunegara (2013, hal 68) membagi aspek-aspek kerja secara berikut, "memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik, mencapai kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan".

Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan baik dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat

mempengaruhinya untuk bekerja sesuatu yang diinginkan organisasi. Seorang pegawai yang bermotifasi biasanya bersifat enerjik dan semangat dalam menjalankan sesuatu secara konsisten dan aktif mencari peran dengan tanggung jawab yang lebih besar. Tidak ada keberhasilan maksimal yang dilakukan tanpa adanya motivasi, baik dari pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri.

Menurut Melayu (2011, hal 206) motivasi merupakan cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasaan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Aspek tersebut memberikan motivasi terhadap kepuasan kerja tercapai bagi pegawai, dan yang berkewajiban memenuhi terciptanya kepuasan kerja tersebut adalah sikap pimpinan perusahaan karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat pegawai agar pegawai dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan terletak di Jl. A.H Nasution No. 32 Medan, Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan adalah unsur pelaksana Pemerintah Kota Medan dalam bidang pungutan

pajak, retribusi dan pendapatan daerah lainnya yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang pendapatan daerah dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya. Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan masih belum memenuhi peraturan-peraturan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan kerja pegawai yang masih berlaku dan kurangnya rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Masih ada pegawai yang melanggar peraturan, seperti pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pelanggaran peraturan tersebut sangat mempengaruhi kinerja jam kerja karena pegawai menjadi berkurang.

Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan dirasa belum maksimal karena masih banyak pegawai yang tidak terlalu giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan dan masih banyak pegawai yang tidak menaati peraturan perusahaan sehingga membuat kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan menurun.

Disiplin kerja yang diterapkan atasan kepada bawahan dirasa juga belum maksimal karena masih banyak pegawai yang belum menaati peraturan – peraturan yang ada di dalam perusahaan seperti tidak mengikuti apel pagi, datang tepat waktu dan kemali setelah jam istirahat tidak tepat waktu yang menyebabkan disiplin karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan di rasa masih kurang baik.

Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga di rasa masih kurang terbukti dengan adanya sebagian pegawai yang masih bermalas – malasan dan masih suka menunda pekerjaan sehingga menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda dan membuat menurunnya kualitas kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

Dengan dasar pemikiran yang sedemikian maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis memilih judul: **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis ajukan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja kepada pegawai sehingga ada beberapa pegawai yang tidak terlalu giat dalam mengerjakan pekerjaan
2. Sebagian pegawai yang melewati batas waktu istirahat sehingga menyebabkan suatu pekerjaan tertunda
3. Sebagian pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan masih ada sebagian pegawai yang belum datang tepat waktu.

C. Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan hanya meliputi permasalahan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan ?
- 2) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan ?
- 3) Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

- c) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan adalah sebagai berikut:

- a) Bagi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

- b) Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

- c) Bagi Peneliti Perpustakaan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan dari sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Apabila pegawai tersebut menunjukkan kinerja yang baik maka dapat dikatakan perusahaan tersebut berhasil dalam mengelola kegiatan perusahaannya.

Menurut Uha (2013 hal, 212-213) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika .

Menurut Kasmir (2015 hal, 183) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu

Menurut Moehariono (2012 hal, 95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli, maka penulis menyimpulkan kinerja adalah hasil dari pencapaian pelaksanaan kerja yang dihasilkan pegawai selama melakukan pekerjaan.

b. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Armstrong (Sophia & Sangadji 2018, hal 352) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

- 1) *Personal Factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.
- 2) *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Factor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer atau ketua kelompok kerja.
- 3) *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System factors* (faktor system). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- 5) *Contextuallsituational factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Menurut Kasmir (2018, hal 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

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

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

- 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

- 3) Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

- 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

- 5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

- 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 di sekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Berdasarkan uraian di atas factor – factor kinerja menurut para ahli, maka penulis menyimpulkan factor – factor kinerja adalah hal – hal yang mendukung atau mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2018, hal 351) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator:

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Uha (2013 hal, 243-244) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- 1) Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran

- 2) Indikator proses (*process*) adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran
- 3) Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau non fisik
- 4) Indikator hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung)
- 5) Indikator manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan
- 6) Indikator dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan pegawai lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya.

2) Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka disiplin pegawai akan menjadi buruk. Sebaliknya, bila pegawai taat pada ketetapan perusahaan, maka disiplin pegawai tersebut akan lebih baik kedepannya.

Menurut Sinambela (2018 hal, 335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, ataupun secara terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2010 hal, 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Wursanto (2011 hal, 108) disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan .

Berdasarkan pengertian disiplin menurut para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan disiplin adalah kesadaran, kesedian dan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada instansi/perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja.

b. Faktor-faktor Disiplin

Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, dalam melakukan hal tersebut banyak faktor yang dapat mempengaruhinya.

Menurut Hamali (2016 hal, 356) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada lima:

1) Frekuensi kehadiran.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat

kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan.

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja.

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Sutrisno (2010, hal 89-92) berpendapat bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

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 perhatian kepada karyawan

7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Pegawai yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Pegawai yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan pegawai tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

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

3) Ada tidaknya Aturan pasti yang dapat dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian Pimpinan dalam mengambil Tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat pegawai berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5) Ada tidaknya pengawasan Pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para pegawai yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan pegawai yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkah manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada pegawai akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut

Dari beberapa factor – factor disiplin kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa factor – factor disiplin kerja pegawai terdapat dalam ketaatan melaksanakan tugas dan pekerjaan dan menurut penulis pemberian kompensasi juga berpengaruh dalam factor disiplin kerja pegawai.

c. Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2007, hal 356) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang harmonis di antara sesama pegawai pada suatu perusahaan.

Handoko (2008, hal 208-211) berpendapat bahwa indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai. Disiplin preventif menjaga disiplin diri pegawai bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

3) Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

Sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

- a) Teguran secara lisan oleh penyelia

- b) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
- c) Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
- d) Skorsing satu minggu atau lebih lama
- e) Diturunkan pangkatnya (demosi)
- f) Dipecat

Dari beberapa indikator menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai diukur dari ketaatan karyawan dalam mematuhi waktu kerja dan pegawai taat dalam menjalankan proses kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu disiplin kerja juga dinilai dari bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaan, apakah pekerjaan yang pegawai tersebut sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin "*Movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Secara harafiah, motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihnya.

Menurut Wahjono (2008 hal, 144) kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan untuk kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu .

Menurut Hamali (2018 hal, 130) motivasi yaitu sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang

menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu .

Menurut Bismalah dkk (2015 hal, 120) motivasi adalah sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan atusismenya dalam melaksankan suatu kegitan baik yang bersumber dalam diri individu itu sendiri (motivasi intriksi) maupun dari luar ndividu motivasi (ekstrinsik).

Motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi dimana seseorang mau melakukan sesuatu karena adanya alasan untuk melakukan hal tersebut.

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Sule & Priansa (2018, hal 236) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain berkaitan dengan:

1) Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2) Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya, bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3) Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4) Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5) Cita-Cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya, pegawai yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

6) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran. Pegawai yang taraf perkembangan berpikirnya konkret tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir rasional.

7) Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat memengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

8) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi ataupun lingkungan masyarakat.

9) Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah bahkan kehilangan sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

10) Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Menurut Bismalah dkk (2015 hal, 121-123) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

1) Karakteristik individu

Didefinisikan sebagai minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaannya dan kebutuhan yang diinginkannya.

2) Karakteristik pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, diri pekerjaan yang tidak memuaskan.

3) Karakteristik situasi kerja

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan.

Pendapat penulis setelah melihat pendapat para ahli bahwa factor – factor motivasi kerja para karyawan berpengaruh dari lingkungan sosial itu sendiri dan lingkungan kerja terdekat serta unsur – unsur dinamis dalam pekerjaan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Siagian (2008, hal 138) menyatakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Daya Pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing

2) Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar

3) Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut

4) Membentuk Keahlian

Kemahiran di suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan) membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu

5) Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada memengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6) Tanggung Jawab

Sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan baik peranan itu merupakan hak mampu kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan

8) Tujuan

Merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya

Syaripuddin & Handayani (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita – cita yang tinggi
4. Orientasi tugas/sasaran
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja
8. Pemanfaatan waktu

1) Kerja Keras

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai harus melaksanakan tugasnya dengan sungguh – sungguh agar mendapat hasil kerja yang maksimal.

2) Orientasi Masa Depan

Merupakan gambaran yang dimiliki individu tentang dirinya dalam konteks masa depan.

3) Tingkat cita – cita yang tinggi

Keinginan, harapan atau tujuan untuk memiliki hidup yang lebih baik.

4) Orientasi tugas/sasaran

Program yang memiliki suatu tujuan untuk menyelesaikan tugas dan tujuan perusahaan.

5) Usaha untuk maju

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuan.

6) Ketekunan

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap giat dalam melaksanakan tugas.

7) Kerja Keras

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan dan tugas perusahaan.

8) Pemanfaatan waktu

Pegawai diharuskan untuk bias menggunakan waktu kerja dengan sebaik – baiknya agar tidak ada tugas yang terbengkalai.

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal berupa, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara pegawai, dan lain sebagainya. Motivasi dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada di dalam individu itu sendiri. Pegawai dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, ia akan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya.

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam mengerahkan atau mengendalikan dalam menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diinginkan berdasarkan tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

B. Kerangka Konseptual

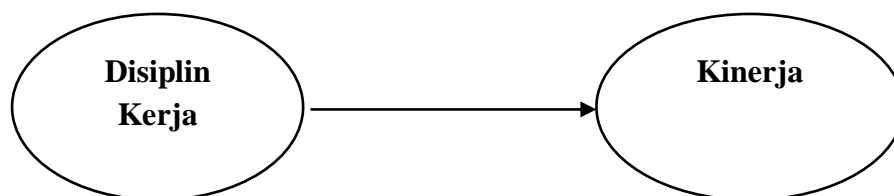
1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wursanto (2011 hal, 108) disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut penelitian terdahulu oleh Jufrizen (2018), Sidanti (2015), Tolo dkk (2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan Liyas, Primadi (2017) terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel disiplin, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai yang diberikan terhadap perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Husain (2018) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.1 Paradigma Penelitian

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

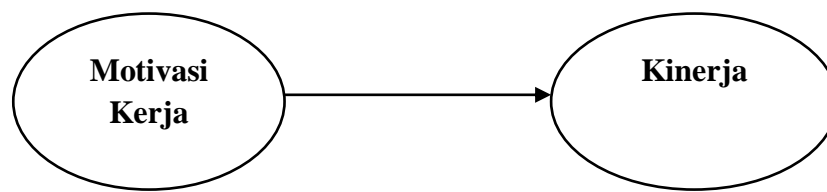
Menurut Bismalah dkk (2015 hal, 120) motivasi adalah sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan atusismenya dalam

melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dalam diri individu itu sendiri (motivasi intriksi) maupun dari luar ndividu motivasi (ekstrinsik).

Hasil penelitian yang dilakukan Pratiwi, Tuti (2014) terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel motivasi, semakin tinggi motivasi yang di dapat maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Larasati, Gilang (2014) terdapat pengaruh secara simultan dan parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Setiawan (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai



Gambar II.2 Paradigma Penelitian

3) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

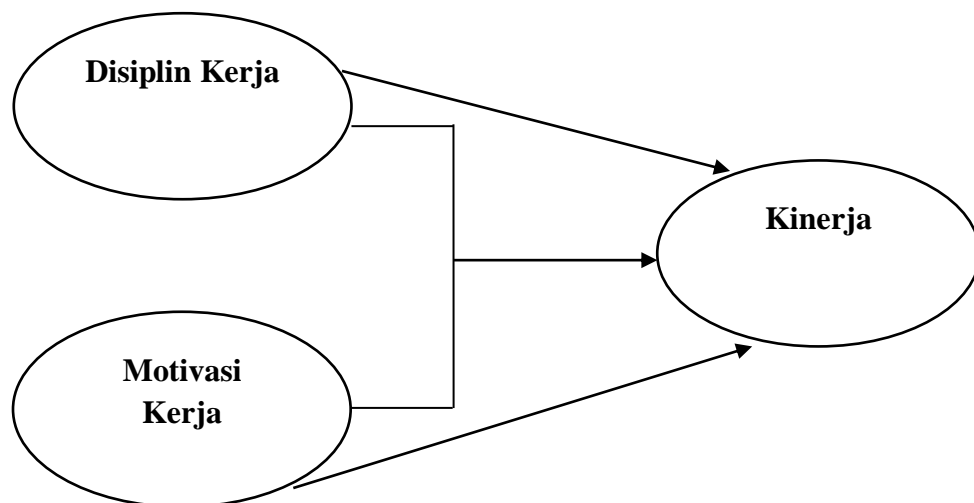
Keberhasilan dari sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Apabila pegawai tersebut menunjukkan kinerja yang baik maka dapat dikatakan perusahaan tersebut berhasil dalam mengelola kegiatan perusahaannya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faaktor diaantaranya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, kinerja pegawai harus diimbangi dengan kedisiplinan pegawai terhadap perusahaan dan motivasi dapat mendorong kinerja pegawai karna tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan disiplin dan motivasi yang di dapat maka akan sulit terwujud tujuan yang akan

dicapai dan disiplin merupakan sikap ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap perusahaan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Hasil penelitian Rukhayati (2018) disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian Rozalia dkk (2015) disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian menurut Sutrisno dkk (2016) disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Mengingat adanya tiga hubungan seperti pada kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis diantaranya:

1. Adanya pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan
2. Adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan
3. Adanya pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variable guna mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini data yang telah didapat berwujud angka-angka yang dapat di hitung jumlahnya.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel dari suatu faktor lainnya. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja

Hasibuan (2010 hal, 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pwerusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Tabel III.1 Indikator Disiplin Kerja Pegawai

No.	Indikator	Item
1.	Tujuan dan Kemampuan	1
2.	Teladan Pimpinan	2
3.	Balas Jasa	3
4.	Keadilan	4
5.	Waskat	5
6.	Sanksi hukuman	6
7.	Ketegasan	7
8	Hubungan kemanusiaan	8

Hasibuan (2007, hal 356)

2. Motivasi Kerja

Hamali (2018 hal, 130) motivasi yaitu sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Tabel III.2 Indikator Motivasi Kerja Pegawai

No.	Indikator	Item
1.	Kerja keras	1
2.	Orientasi masa depan	2
3.	Tingkat cita-cita yang tinggi	3
4.	Orientasi tugas/sasaran	4
5.	Usaha untuk maju	5
6.	Ketekunan	6
7.	Rekan kerja	7
8.	Pemanfaatan waktu	8

Syaripuddin & Handayani (2011)

3. Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012 hal, 95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Tabel III.3 Indikator Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Item
1.	Kualitas	1,2
2.	Kuantitas	3,4
3.	Ketepatan Waktu	5,6
4.	Efektivitas	7,8
5.	Kemandirian	9,10

Robbins (2018, hal 351)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian di lakukan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi daerah Kota Medan yang ber alamat di Jalan Jenderal Besar A.H. Nasution No.32 Medan yang bergerak dalam bidang pemungutan pajak dan retribusi.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di mulai pada bulan November 2018 s/d Maret 2019.

Tabel III.4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Desember 2018				Januari 2018				Maret 2019				Juni 2019				Agustus 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data	■	■																		
2	Pengajuan Judul		■	■	■																
3	Penulisan Proposal				■	■	■														
4	Bimbingan Proposal					■	■	■													
5	Perbaikan Proposal							■	■												
6	Seminar Proposal								■	■											
7	Pengolahan Data									■	■	■	■								
8	Analisis Data													■	■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

D. Populasi Dan Sample

1. Populasi

Menurut Sangadji dan Sopiah (2010, hal. 185) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan yaitu sebanyak 124 Pegawai.

Tabel III.5 Jumlah Populasi

No	Bagian	Populasi
1.	Bagian Teknis	41
2.	Bagian Keberatan dan Sengketa	18
3.	Bagian Pembukuan dan Pelaporan	9
4.	Bagian Umum	14
5.	Bagian Keuangan	7
6.	Bagian Penyusunan Program	4
7.	Bagian Bendahara	15
8.	Bagian Pemelihara	8
9.	Bagian Administrasi	8
	JUMLAH	124

Sumber: Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

1. Sampel Penelitian

Menurut Sangadji & Sopiah (2010 hal, 186) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kelasahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10%

Maka sampel akan dicari dengan menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{124}{1 + 124 (10\%)e^2} = 55$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 55 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (*interview*)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

2. Quesioner (*angket*)

Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori:

Tabel III.6 Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

F. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2$$

Sumber : (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 192)

Dimana :

Y = Promosi Jabatan

A = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Prestasi Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

“Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis” (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 160).

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Menurut Gujarati dkk, (2015, hal. 160) ‘Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam

model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis regional dan mengikuti arah garis regional maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Gujarati dkk, (2015, hal. 161) Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Menurut Hines dan Montgomery Cara ini digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/vif*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Arief dan Gujarati (2015, hal. 161) heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini untuk membuat keputusan sementara guna melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai wahana untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya, adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan cara berikut :

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel disiplin kerja, variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n} - 3}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 194)

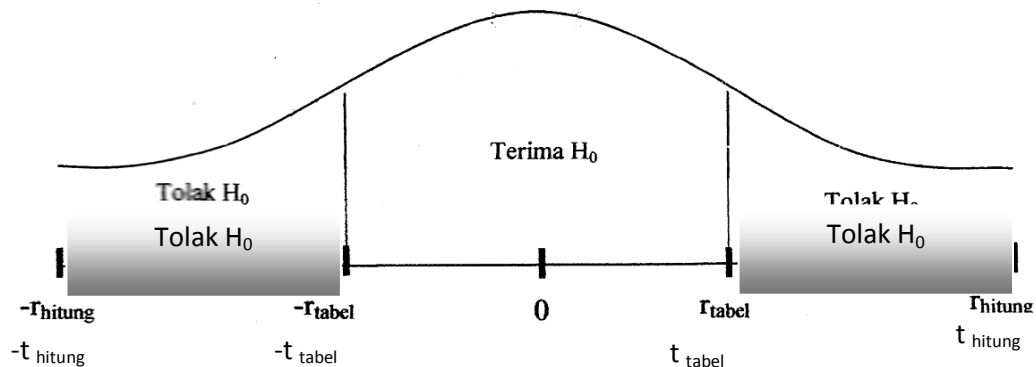
Dimana :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t table

Pengujian Hipotesis:



Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Hipotesis

Gambar 3.1 di atas berfungsi untuk menjelaskan pengujian hipotesis dari hasil penelitian, jika hasil penelitian berada di daerah Tolak H₀, maka Disiplin dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Namun sebaliknya, jika hasil penelitian berada di daerah Terima H₀, maka Disiplin dan Motivasi Kerja secara

parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

b. Uji Simultan(Uji F)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

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

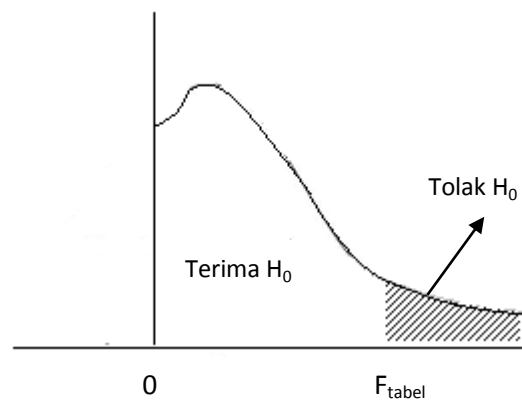
Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 192)

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel



Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Hipotesis

Gambar 3.2 di atas berfungsi untuk menjelaskan pengujian hipotesis dari hasil penelitian, jika hasil penelitian berada di daerah Tolak H₀, maka Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan

Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Namun sebaliknya, jika hasil penelitian berada di daerah Terima H_0 , maka Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen dengan rumus :

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 55 pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Likert

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

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 (disiplin dan motivasi kerja) maupun variabel terikat (kinerja pegawai).

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	24 orang	43,6%
2	Wanita	31 orang	56,4%
Jumlah		55 orang	100%

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 24 (43.6%) orang pria dan 31 (56.4%) orang wanita. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV.3
Kelompok Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	<21 tahun	5 orang	9,1%
2	22 - 27 tahun	15 orang	27,3%
3	28 – 33 tahun	24 orang	43,6%
4	34 - 39 tahun	7 orang	12,7%
5	>39 tahun	4 orang	7,3%
Jumlah		55	100%

Dari tabel IV.3 di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 28 – 33 tahun yaitu sebanyak 24 orang (43,6%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan telah memiliki usia separuh baya, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut telah memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaannya

c. Pendidikan

Tabel IV.4
Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	5 orang	9,1%
2	Diploma	21 orang	38,2%
3	S1	18 orang	32,7%
4	S2	11 orang	20,0%
Jumlah		55	100%

Dari table IV-4 di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah D3 yaitu masing-masing sebanyak 21 orang (38,2%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan pegawai mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan.

d. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan table frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel X₁(Disiplin)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	49.1	28	50.9	0	0	0	0	0	0	55	100
2	27	49.1	28	50.9	0	0	0	0	0	0	55	100

3	7	12.7	26	47.3	17	30.9	5	9.1	0	0	55	100
4	23	41.8	31	56.4	1	1.8	0	0	0	0	55	100
5	24	43.6	31	56.4	0	0	0	0	0	0	55	100
6	17	30.9	22	40.0	9	16.4	4	7.3	3	5.5	55	100
7	28	50.9	26	47.3	1	1.8	0	0	0	0	55	100
8	22	56.4	31	56.4	2	3.6	0	0	0	0	55	100

Dari table di atas dapat diuraikam sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,9%.
2. Jawaban responden tentang pimpinan dapat dijadikan panutan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,9%.
3. Jawaban responden tentang balas jasa dapat mempengaruhi kedisiplinan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,3%.
4. Jawaban responden tentang keadilan pimpinan telah diterapkan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,4%.
5. Jawaban responden tentang adanya keharmonisan antara atasan dan bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,4%.
6. Jawaban responden tentang sanksi hukuman mempengaruhi baik buruknya pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,0%.

7. Jawaban responden tentang pimpinan yang tegas akan diakui kepemimpinannya oleh pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,3%.
8. Jawaban responden tentang kedisiplinan akan terwujud apabila hubungan instansi berjalan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,4%.

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	49.1	26	47.3	2	3.6	0	0	0	0	55	100
2	28	50.9	23	41.8	3	5.5	1	1.8	0	0	55	100
3	23	41.8	29	52.7	3	5.5	0	0	0	0	55	100
4	25	45.5	28	50.9	1	1.8	0	0	1	1.8	55	100
5	26	47.3	27	49.1	2	3.6	0	0	0	0	55	100
6	27	49.1	20	36.4	5	9.1	2	3.6	1	1.8	55	100
7	23	41.8	24	43.6	3	5.5	3	5.5	2	3.6	55	100
8	28	50.9	26	47.3	1	1.8	0	0	0	0	55	100

Dari table di atas dapat diuraikam sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang karyawan giat bekerja untuk mencapai posisi tertentu, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,3%.

2. Jawaban responden tentang pegawai merasa tenang bekerja diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,8%.
3. Jawaban responden tentang pegawai ingin mengembangkan kemampuan dan karir, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,7%.
4. Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,9%.
5. Jawaban responden tentang pegawai bekerja lebih baik agar memiliki karir yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,1%.
6. Jawaban responden tentang pegawai dapat menyelesaikan tanggung jawabnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36,4%.
7. Jawaban responden tentang hubungan rekan kerja terjalin dengan sangat baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,6%.
8. Jawaban responden tentang pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,3%.

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	41.8	31	56.4	1	1.8	0	0	0	0	55	100
2	29	52.7	24	43.6	0	0	2	3.6	0	0	55	100
3	25	45.5	30	54.5	0	0	0	0	0	0	55	100
4	22	40.0	29	52.7	1	1.8	1	1.8	2	3.6	55	100
5	28	50.9	24	43.6	3	5.5	0	0	0	0	55	100
6	17	30.9	22	40.0	9	16.4	4	7.3	3	5.5	55	100
7	28	50.9	26	47.3	1	1.8	0	0	0	0	55	100
8	22	40.0	32	58.2	1	1.8	0	0	0	0	55	100
9	24	43.6	29	52.7	2	3.6	0	0	0	0	55	100
10	29	52.7	26	47.3	0	0	0	0	0	0	55	100

Dari table di atas dapat diuraikam sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,4%.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,6%.

3. Jawaban responden tentang kesempatan untuk berinisiatif dalam mencapai target kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,5%.
4. Jawaban responden tentang memenuhi target pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,7%.
5. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,6%.
6. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,0%.
7. Jawaban responden tentang jarang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,3%.
8. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan tugas secara konsisten, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,2%.
9. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan pegawai lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,7%.
10. Jawaban responden tentang mampu dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,3%.

2. Model Regresi

a. Uji asumsi klasik

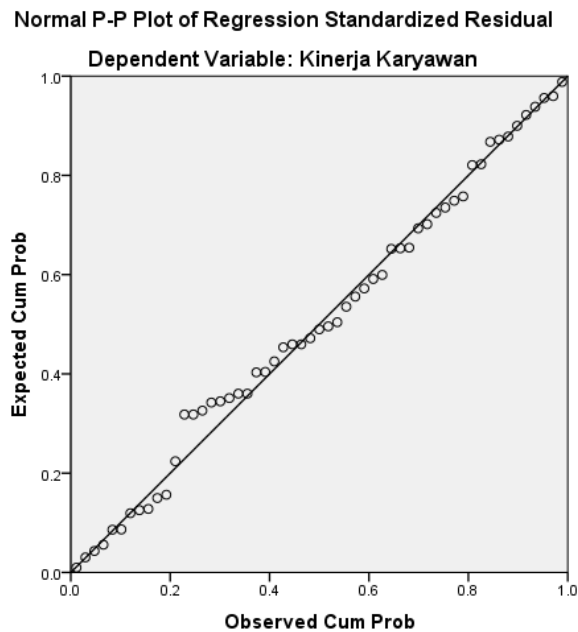
Dalam regresi linear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian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

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

1) Normalitas

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

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Pengolahan 2019

Dilihat dari gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel terikat (Y) dan variabel bebasnya (X1 dan X2) memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN KERJA	,895	1,117
	MOTIVASI	,895	1,117

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Pengolahan 2019

Berdasarkan tabel IV.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 1.117 dan variabel motivasi (X_2) sebesar 1.117. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,895 dan motivasi (X_2) sebesar 0,895. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heterokedastisitas

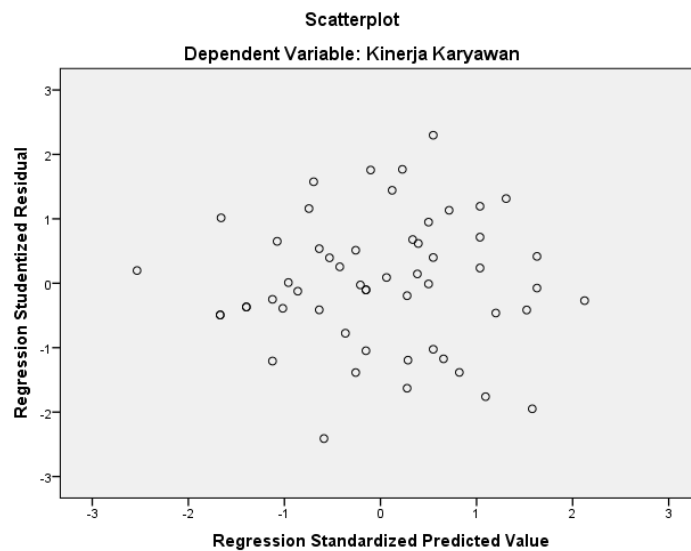
Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian

heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Pengolahan 2019

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel IV.7
Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.620	5.028		.521	.605
	DISIPLIN KERJA	1.051	.134	.694	7.842	.000
	MOTIVASI	.297	.115	.228	2.579	.013

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Pengolahan 2019

Dari tabel IV.7 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 2.620
- 2) Disiplin Kerja = 1.051
- 3) Motivasi = 0.297

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 2,620 + 1,051X_1 + 0,297X_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 2.620 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan akan meningkat.

- 2) β_1 sebesar 1,051 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 1,051 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,297 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,297 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian :

a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

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

b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Statistik t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.620	5.028		.521	.605
	DISIPLIN KERJA	1.051	.134	.694	7.842	.000
	MOTIVASI	.297	.115	.228	2.579	.013

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Pengolahan 2019

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

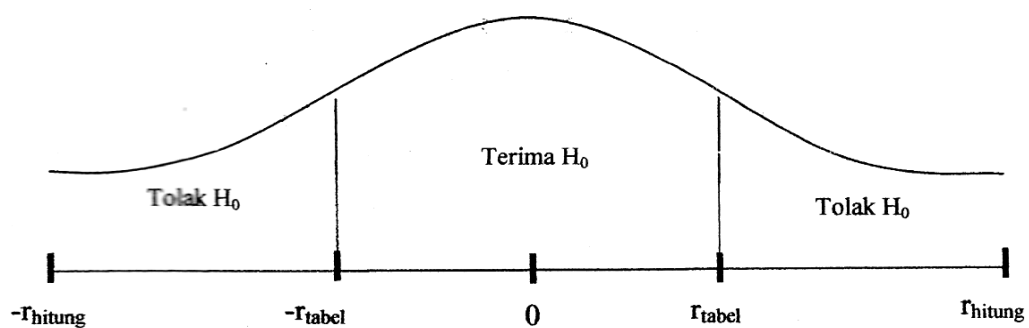
a) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV. 8 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 7,842 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($55 - 2 = 53$), di peroleh t tabel 2,021. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung

$= 7,842 > t \text{ tabel} = 2,021$. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai $\text{sig } 0,000 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

Adapun daerah penerimaan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut ini.



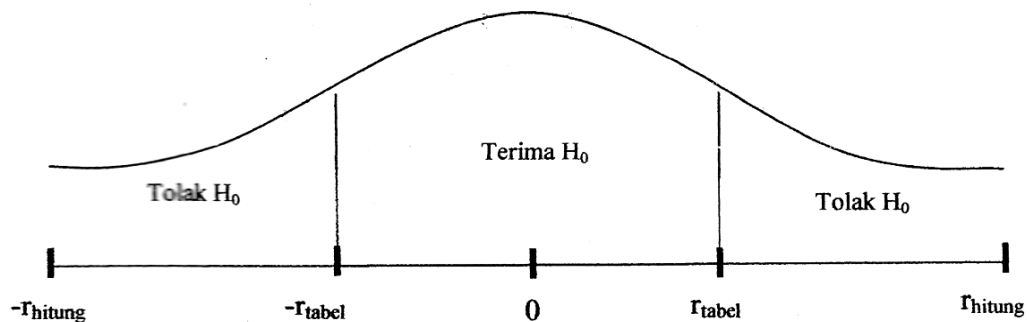
Gambar Kriteria Pengujian Hipotesis ke - 1

b) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV. 8 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi sebesar $2,579$ untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($55 - 2 = 53$), di peroleh t tabel $2,021$. Jika t hitung $> t$ tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y , demikian juga sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y , didalam hal ini t hitung $= 2,579 > t$ tabel $= 2,021$. Ini berarti terdapat penagruh antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

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

Adapun daerah penerimaan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar Kriteria Pengujian Hipotesis ke - 2

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV. 9
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414.979	2	207.489	45.382	,000 ^b
	Residual	237.748	52	4.572		
	Total	652.727	54			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA						

Sumber : Data Pengolahan 2019

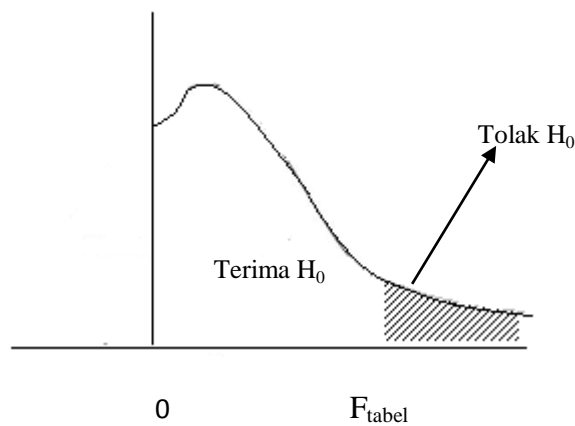
Dari tabel IV. 9 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 45,382, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

- a. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
- b. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

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

Bedasarkan tabel IV. 9 diatas diperoleh f hitung untuk variable disiplin kerja dan motivasi sebesar 45,382 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($55-2-1=52$), di peroleh f tabel 3,24. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, didalam hal ini $f_{hitung} = 45,382 > f_{tabel} = 3,24$. Ini berarti pengaruh positif antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ α 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.



Gambar Kriteria Pengujian Hipotesis ke - 3

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.10
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 ^a	,636	,622	2,13824
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Data Pengolahan 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,797 atau 79,7% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu disiplin kerja dan motivasi adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,636 yang berarti 63,6% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 12% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,622 yang berarti 62,2% kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan 12,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2.13824 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi

hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan t_{hitung} sebesar 7,824 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

Menurut Siagian (2009, hal 305) Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Evawati (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II”, menyimpulkan bahwa: adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Mujtahidin (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pengawas di Kementerian Agama Kab. Tasikmalaya. Menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Pada Bagian Pengawas di Kementerian Agama Kab.Tasikmalaya.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,579 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

Robbins (2006) menyatakan, bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Evawati (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura I” menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marpaung (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)” menyimpulkan bahwa: “motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto”

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 45,382 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,24. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Evawati (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura I” menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mawarni Marpaung (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)” menyimpulkan bahwa: “motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

1. Diketahui secara parsial (Uji t) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
2. Diketahui secara parsial (Uji t) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi daerah Kota Medan.
3. Diketahui secara simultan (Uji F) bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan seharusnya memberikan sanksi ketat kepada pegawai yang masih sering terlambat dalam masuk kerja demi menjaga kualitas kinerja pegawai.

2. Atasan harus lebih sering memotivasi pegawai karena kurangnya motivasi yang didapatkan pegawai dari atasan akan menjadikan para karyawan sering bermalas-malasan dalam bekerja karena menganggap atasan kurang perhatian terhadap kinerja dari para karyawan .
3. Kinerja yang belum maksimal setelah diterapkannya disiplin kerja dan adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai hendaknya di evaluasi apa penyebab kurang maksimalnya kinerja para pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 201–213.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–10.
- Moehersono. (2012a). *Indikator Kinerja Utama*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Moehersono. (2012b). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98–104.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Manajemen*, 2(2), 1–15.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Wahjono, S. I. (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta: PT. Indeks.