

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL
KEKAYAAN NEGARA SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



Oleh:

**N a m a : AJIE ADHA PERDANA
N P M : 13015160336
Program Studi : MANAJEMEN**

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

ABSTRAK

AJIE ADHA PERDANA 13015160336, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara, 2017, Skripsi”.

Dalam Penelitian ini penulis ingin mengetahui tentang pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara. Populasi dan sampel penelitian ini adalah semua pegawai yang terdapat pada Kanwil DJKN SUMUT berjumlah 55 orang. Teknik pengumpulan data yang penulis digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, studi dokumentasi, dan angket (Quesioner). Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan, pengujian regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,364 > 2,005$, dengan probabilitas $sig < 0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis H_0 ditolak H_a diterima dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian adanya pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,516 > 2,005$, dengan probabilitas $sig < 0,015 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis H_0 ditolak H_a diterima dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

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

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil alamin. Dengan segala kerendahan dan keikhlasan hati, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran kepada Allah SWT serta salam kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW. Kaerna dengan rahmat dan hidayah-Nya serta atas segala kemudahan yang telah diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara** ”. Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program stars (S1) program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan proposal skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan pengetahuan yang dimiliki. Saran dan kritik positif yang bersifat membangun merupakan sesuatu yang sangat penting dan diharapkan dapat meningkatkan kesempurnaan tulisan yang akan datang.

Dalam penyelesaian proposal skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua Orang tua saya tercinta Ayahanda Sahrial dan Ibunda Refnidas yang telah memberi rasa kasih sayang dan dukungan moril maupun materil kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Juprizen, SE, M.Si selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
6. Ibu Julita SE, M.Si selaku dosen penasehat akademik kelas F / pagi Manajemen stambuk 2013.
7. Ibu Hanifah Yasin SE, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini melalui bimbingan-bimbingannya.
8. Seluruh staff pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan (Bagus, Riyan, Rina, Riska, Yasi, Amel, Dini) dan teman-teman kelas F / pagi manajemen stambuk 2013 terima kasih atas bantuan dan saran-saran serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staff dan pegawai Kanwil DJKN SUMUT yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia akhirat, Amin.

Medan, Desember 2016

Penulis

AJIE ADHA PERDANA
1305160336

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor Kinerja.....	9
c. Penilaian Kinerja.....	10
d. Indikator Kinerja	11
2. Disiplin Kerja	11
a. Pengertian Disiplin	11
b. Arti Penting Disiplin	12
c. Faktor Disiplin	13
d. Indikator Disiplin.....	15
3. Motivasi	17
a. Pengertian Motivasi	17

b. Faktor Motivasi.....	19
c. Indikator Motivasi	21
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Definisi Operasional	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Uji Validitas dan Realibilitas	31
G. Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Deskripsi Hasil Penelitian	42
2. Karakteristik Responden	42
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
4. Teknik Analisis Data	52
5. Pengujian Hipotesis	56
6. Koefisien Determinasi	60
B. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	23
Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai	24
Gambar II.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai	25
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis T	36
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	38
Gambar IV.1 Normalitas	52
Gambar IV.2 Histogram Kurva Normal	53
Gambar IV.3 Heterokedastisitas	54
Gambar IV.4 Kriteria Uji T Pengaruh X1 terhadap Y	57
Gambar IV.5 Kriteria Uji T Pengaruh X2 terhadap Y	58
Gambar IV.6 Kriteria Uji F	60

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan	27
Tabel III.2 Indikator Motivasi	27
Tabel III.3 Indikator Disiplin	28
Tabel III.4 Rencana Waktu Penelitian	29
Tabel III.5 Skala Likert	31
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Instrumen X1	33
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Instrumen X2	34
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Y	34
Tabel III.9 Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, Y	36
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert	42
Tabel IV.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel X1	46
Tabel IV.7 Skor Angket Variabel X2	48
Tabel IV.8 Skor Angket Variabel Y	50
Tabel IV.9 Multikolinearitas	53
Tabel IV.10 Koefisien Regresi Linier Berganda	56
Tabel IV.11 Uji T X1 terhadap Y	57
Tabel IV.12 Uji T X2 terhadap Y	58
Tabel IV.13 Uji F	60
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan/instansi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan/instansi dapat direalisasikan dengan baik. Peningkatan kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yakni internal dan eksternal. Faktor internal berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan yang tinggi dan bekerja keras. Sedangkan faktor eksternal seperti sikap, perilaku, tindakan rekan kerja, bawahan dan pimpinan, fasilitas kerja, iklim organisasi, pelatihan, motivasi, dan program keselamatan dan kesehatan kerja, serta disiplin kerja.

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 merupakan 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 Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Sumatera Utara 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 suatu perusahaan.

Miner dalam Sutrisno (2010, hal. 172) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Seorang pegawai yang bermotivasi biasanya bersifat energik dan bersemangat 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.

Sutrisno (2009 hal. 109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas 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.

Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain disiplin. Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karena dengan disiplin maka seorang pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2009 hal. 86) Menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.”

Disiplin merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan pegawai mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Menurut Nitisemito dalam Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 (2013) mengemukakan bahwa “disiplin sebagai suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara penulis menemukan masalah yaitu rendahnya kinerja pegawai, dimana terjadinya penurunan kinerja dan belum optimalnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh rendahnya disiplin pegawai dilihat dari masih adanya pegawai yang telat masuk kerja. Selain itu faktor lainnya yaitu masih kurangnya motivasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawainya. Motivasi sangat penting diberikan kepada pegawai agar pegawai mempunyai semangat dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan judul, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Sumatera Utara.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada KANWIL DJKN SUMUT, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya motivasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawainya.
2. Disiplin pegawai masih rendah, dilihat dari masih adanya pegawai yang telat masuk kerja.
3. Rendahnya kinerja dan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja sehingga masih ada hasil pekerjaan yang diberikan belum optimal.
4. Pegawai bersikap pasif (tidak giat) terhadap pekerjaannya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Sehubungan dengan masalah kinerja yang sudah di evaluasi oleh peneliti serta terbatasnya waktu yang dimiliki oleh peneliti serta pengetahuan penulis maka penulis meneliti kinerja pegawai yaitu mengenai motivasi dan disiplin kerja. Namun dalam hal ini penulis hanya membatasi masalah pada motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kanwil DJKN SUMUT ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil DJKN SUMUT ?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil DJKN SUMUT ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kanwil DJKN SUMUT.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil DJKN SUMUT.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil DJKN SUMUT.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan yang dapat memberikan sumbangan bermanfaat untuk kepentingan ilmiah mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penelitian yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai acuan, pedoman pengambilan kebijakan perusahaan terhadap pemeliharaan karyawan terutama dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan motivasi, disiplin dan kinerja karyawan.

c. Manfaat Lainnya

Penelitian ini bermanfaat untuk referensi bagi generasi penulis selanjutnya, sebagai sumber maupun bahan pembelajaran untuk menciptakan pembaharuan tulisan karena peneliti memiliki kapasitas yang cukup terbatas, dan peneliti berharap generasi berikutnya dapat memperbaiki tulisan dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja mencerminkan keberhasilan organisasi, hal ini dikarenakan kinerja merupakan hasil yang diinginkan dan perilaku individu/pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memperjelas pengertian kinerja penulis mengutip pendapat para ahli, yaitu :

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

Menurut Miner dalam Sutrisno (2010 hal. 170) menyatakan bahwa “kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai atau tugas yang dibebankan kepadanya dengan rasa tanggung jawab dan dalam periode tertentu. Kinerja sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil kerja yang dimaksud adalah barang atau jasa yang diberikan pegawai pada suatu perusahaan, untuk itu diperlukan penilaian kinerja.

b. Faktor-faktor Kinerja

Pegawai harus bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja pegawai.

Mangkunegara (2013 hal. 67) menyatakan bahwa ada beberapa faktor dalam Penilaian kinerja efektif, yaitu :

1) Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)..

Menurut Sutrisno (2010, hal 176), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan TanggungJawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan faktor diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja. Karena faktor tersebut merupakan faktor pendukung tercapainya kinerja

c. Penilaian Kinerja

Kinerja sangat berperan penting bagi perusahaan, karena kinerja merupakan faktor yang berhubungan dengan keberhasilan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja guna untuk mengevaluasi kerja para pegawainya.

Mangkunegara (2013 hal. 69) menyatakan bahwa “penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.” Penilaian kinerja yang sangat mempengaruhi kinerja yang diberikan pegawai pada perusahaan. Karena dengan adanya penilaian kinerja dapat

memberikan motivasi dan memberikan semangat kepada pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang efektif menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator kinerja merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Mangkunegara (2013 hal. 68) menyatakan terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil resiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dari defenisi indikator diatas dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut adalah suatu ciri-ciri yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena semakin tinggi disiplin pegawai semakin tinggi prestasi yang diraihinya.

Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin pegawai lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Latainer dalam Sutrisno (2009 hal. 87) menyatakan “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa “Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku.” Peraturan sangat berlaku untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

b. Arti Penting Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009 hal. 86) menyatakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sutrisno (2009 hal. 88) menyatakan bahwa “Disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.”

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa peraturan perusahaan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan arahan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik didalam perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa adanya disiplin pegawai yang baik maka dapat menghambat tujuan perusahaan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Dengan tanggung jawab maka kinerja yang akan dihasilkan akan tercapai.

Sutrisno (2009 hal. 89) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

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

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan dari seorang pemimpin sangat penting, karena pimpinan menjadi pusat perhatian para bawahannya dan bawahan selalu melihat

aktivitas pimpinannya. Serta memperhatikan bagaimana pimpinan menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

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

Pelaksanaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan apabila peraturan tersebut belum pasti. Sehingga peraturan tersebut ditaati maka peraturan tersebut harus ditulis dan disahkan oleh pimpinan sehingga dapat dijadikan pedoman.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Pimpinan dalam suatu perusahaan memiliki peran penting, pimpinan harus mengambil suatu tindakan atau keputusan. Apabila ada pegawai yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan maka pimpinan harus mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan agar kegiatan tersebut sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Begitu juga dengan disiplin, agar tidak terjadi pelanggaran peraturan perlu adanya pengawasan dari pimpinan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Para pegawai tidak hanya merasa puas dengan upah yang diterimanya, akan tetapi para pegawai juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya. Sehingga mereka bekerja dan mentaati peraturan perusahaan dengan baik dan efisien.

7) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain yaitu saling menghormati bila ketemu dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, memberi tahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi yang baik harus dapat menciptakan peraturan dan tata tertib yang menjadi aturan-aturan yang wajib untuk dipatuhi oleh pegawai dalam perusahaan. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan tinggi rendahnya disiplin pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kepemimpinan, sifat individu masing-masing dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

d. Indikator-Indikator Disiplin

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

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

1) Tingkat Kehadiran.

Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.

2) Tata Cara Kerja.

Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan Pada Atasan.

Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran Bekerja.

Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggungjawab.

Tanggungjawab yaitu kesediaan pegawai mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Apabila dalam diri pegawai telah tertanam kelima indikator diatas, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin sangatlah mempengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Hasibuan dalam Sutrisno (2009 hal. 110) mengemukakan bahwa “motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.”

Siagian dalam Sutrisno (2009 hal. 110) menyatakan bahwa “motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.”

Sutrisno (2009 hal. 122) mengemukakan pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan pokok. Karena menyangkut kebutuhan manusia maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada pada kondisi mengejar kebutuhannya secara terus-menerus, jika satu kebutuhan terpenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain.

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, pakaian yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan

suatu pekerjaan, karena dengan bekerja ia mendapat imbalan (uang/materi) yang digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tadi.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini yaitu, selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada, menyediakan tempat kerja yang aman, memberikan perlindungan asuransi jiwa, dan memberi jaminan kepastian kerja.

3) Kebutuhan Hubungan Sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Kebutuhan ini meliputi yaitu, kebutuhan untuk diterima oleh orang lain, kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain, kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan, dan kebutuhan untuk berprestasi.

4) Kebutuhan Pengakuan

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal

ditempat masing-masing. Ciri-ciri kebutuhan ini yaitu, tidak dapat dipenuhi dari luar karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri, dan pemenuhan kebutuhan ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

Motivasi berpengaruh terhadap tingkat perpindahan pegawai, dari pegawai baru atau pemula menjadi pegawai terampil dan berpengalaman. Pegawai yang menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Pada umumnya tidak terlaksananya tugas atau pekerjaan yang dibebankan tentu ada sebab-sebabnya. Mungkin karena pegawai yang bersangkutan tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, akan tetapi mungkin juga karena pegawai tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009 hal. 116) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua, yaitu :

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi, yaitu :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal seperti, adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern itu adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja.

c. Indikator Motivasi

Mangkunegara (2013 hal. 111) menyatakan bahwa motivasi 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

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 dalam individu itu sendiri. Pegawai dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, ia merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna kepuasan, dan kebahagiaan pada dirinya. Seorang pegawai yang memiliki semangat dan

kegairahan dalam bekerja relatif sudah tertarik pada pekerjaannya, karena kerja keras memberikan kepuasan kerja pada dirinya. Faktor-faktor yang dilingkungan pegawai seperti aturan kebijakan, corak hubungan dengan atasan, rekan dan bawahan dapat mempengaruhi motivasi pegawai, ini berarti bahwa faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian jika memang memberikan pengaruh negatif terhadap motivasi, termasuk juga penggajian dan insentifnya.

B. Kerangka Konseptual

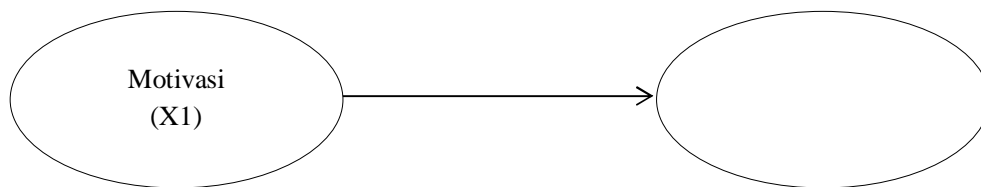
Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karena pada hakekatnya pegawai tidak cukup diarahkan saja, namun harus diawasi agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Motivasi dan disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik baik pula, motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Sementara disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Motivasi yang bagus dan disiplin yang baik akan menciptakan kinerja pegawai bagi para pekerja.

a. Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengerahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintergritas pada tujuan yang diinginkan perusahaan. “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Hasibuan dalam Sutrisno (2009 hal. 111).



Gambar II.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

b. Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu, manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009, hal.87) mengatakan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan

dapat menyesuaikan diri dengan sukarnya pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

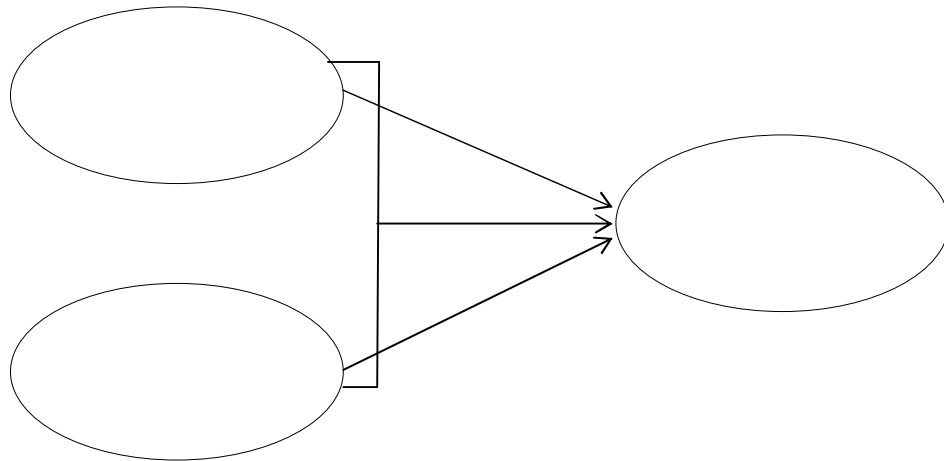


Gambar II.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

c. Pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. “Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama.” Sutrisno (2009 hal. 94).

Penelitian yang dilakukan berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Sumatera Utara, menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai DJKN SUMUT dapat menjelaskan tentang adanya pengaruh atau pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel yang tidak bebas yaitu kinerja pegawai. Berikut ini akan dikemukakan kerangka konseptual dalam penelitian yang akan dilakukan :



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

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil DJKN SUMUT.
2. Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil DJKN SUMUT.
3. Ada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil DJKN SUMUT.

A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Assosiatif dan Kuantitatif. Pendekatan Assosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan pendekatan Kuantitatif dalam penelitian ini data yang telah didapat berwujud angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk operasional dari variabel dengan cara pengukuran (measurement) atau pengujian (test) suatu variabel. Pengukuran atau pengujian tersebut dapat dilihat dari indikator, kriteria, tolak ukur, alat ukur dan alat uji. Defenisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja (Y)

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

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.1.
Indikator Kinerja Pegawai (Y)

No.	Indikator
1.	Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2.	Berani mengambil resiko.
3.	Memiliki tujuan yang realistis.
4.	Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5.	Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6.	Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sumber : Mangkunegara (2013 hal. 68)

2. Disiplin Kerja (X2)

Sastrohadiwiryo dalam Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 (2014) menyatakan “disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Adapun indikator disiplin adalah sebagai berikut :

Tabel III.3.
Indikator Disiplin Kerja (X2)

No.	Indikator
-----	-----------

1.	Tingkat kehadiran.
2.	Tata cara kerja.
3.	Ketaatan pada atasan.
4.	Kesadaran bekerja.
5.	Tanggungjawab.

Sumber : Fauzia Agustini (2011 hal. 73)

3. Motivasi (X1)

Siagian dalam Jurnal Manajemen (2009) menyatakan bahwa “motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.”

Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut :

Tabel III.2.

Indikator Motivasi (X1)

No.	Indikator
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.

Sumber : Mangkunegara (2013 hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian : Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara.
2. Waktu Penelitian : Penelitian ini dimulai pada tanggal 15 Desember 2016 s/d Januari 2017.

Tabel III.4.
Rencana Waktu Penelitian

Kegiatan	Bulan dan Minggu																							
	Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian	■																							
Pengajuan Judul		■	■																					
Penulisan Proposal				■	■	■	■																	
Bimbingan								■	■															
Seminar									■															
Pengumpulan Data&											■	■	■	■										
Penyusunan																			■	■	■	■		
Pengesahan Skripsi																								
SidangMeja																								

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi (2015 hal. 51) menyatakan bahwa “populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.” Adapun

populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kanwil DJKN SUMUT yang berjumlah 53 pegawai.

2. Sampel

Menurut Juliandi (2015 hal. 51) menyatakan bahwa “sampel merupakan wakil-wakil dari populasi, dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda.” Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh karena populasinya kurang dari 100 orang. Menurut Sugiyono (2014 hal. 85) menyatakan bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Maka teknik sampling yang diambil adalah seluruh pegawai Kanwil DJKN SUMUT sebanyak 53 orang untuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (Interview)

Wawancara (interview) yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

2. Data Dokumentasi

Data dokumentasi yaitu mengumpulkan data dari perusahaan seperti sejarah perusahaan, dan jumlah pegawai.

3. Angket (Quesioner)

Angket (quesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya, dengan menggunakan *skala likert* dengan

bentuk Checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

Tabel III.5

Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Juliandi (2015, hal.70)

F. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument benar (valid) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar.

Rumus korelasi :

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

Sumber : (Juliandi dan irfan, 2015 hal.77)

Keterangan:

r : Nilai koefisien korelasi

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel Y

$\Sigma\chi\gamma$: Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y

$(\Sigma\chi^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$(\Sigma\chi)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel x

$(\Sigma\gamma^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$(\Sigma\gamma)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

n : Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

$H_0 : \beta = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

$H_1 : \beta \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $< \alpha$ 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $> \alpha$ 0,05).

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen X1 (Motivasi)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,563	0,000<0,05	Valid
2	0,621	0,000<0,05	Valid
3	0,283	0,036<0,05	Valid
4	0,177	0,196>0,05	Tidak Valid
5	0,357	0,007<0,05	Valid
6	0,563	0,000<0,05	Valid
7	0,525	0,000<0,05	Valid
8	0,487	0,000<0,05	Valid
9	0,521	0,000<0,05	Valid
10	0,444	0,001<0,05	Valid
11	0,665	0,000<0,05	Valid
12	0,341	0,011<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari hasil uji validitas instrumen diatas dapat diketahui bahwa item pernyataan yaitu item 4 dari variabel motivasi dinyatakan tidak valid karena nilai signifikannya $>0,05$, sedangkan item pernyataan selain item 4 dari variabel motivasi dinyatakan valid karena nilai signifikannya $<0,05$.

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,563	0,000<0,05	Valid
2	0,621	0,000<0,05	Valid
3	0,283	0,036<0,05	Valid
4	0,357	0,007<0,05	Valid
5	0,563	0,000<0,05	Valid
6	0,525	0,000<0,05	Valid
7	0,487	0,000<0,05	Valid
8	0,521	0,000<0,05	Valid
9	0,444	0,001<0,05	Valid

10	0,665	0,000<0,05	Valid
11	0,341	0,011<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Karena terdapat item yang tidak valid dari uji validitas, maka item yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel motivasi yaitu hanya 11 item sesuai yang tertera pada tabel diatas.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen X2 (Disiplin)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,375	0,005<0,05	Valid
2	0,548	0,000<0,05	Valid
3	0,394	0,003<0,05	Valid
4	0,417	0,002<0,05	Valid
5	0,425	0,001<0,05	Valid
6	0,456	0,000<0,05	Valid
7	0,555	0,000<0,05	Valid
8	0,545	0,000<0,05	Valid
9	0,401	0,002<0,05	Valid
10	0,490	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari hasil uji validitas instrumen diatas dapat diketahui bahwa item pernyataan yaitu item 1 sampai item 10 variabel disiplin dinyatakan valid karena nilai signifikannya >0,05 dan semua item pernyataan syah untuk dijadikan instrumen penelitian.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Y (Kinerja)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,313	0,020<0,05	Valid
2	0,404	0,002<0,05	Valid
3	0,463	0,000<0,05	Valid

4	0,560	0,000<0,05	Valid
5	0,416	0,002<0,05	Valid
6	0,528	0,000<0,05	Valid
7	0,349	0,009<0,05	Valid
8	0,415	0,002<0,05	Valid
9	0,437	0,001<0,05	Valid
10	0,394	0,003<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari hasil uji validitas instrumen diatas dapat diketahui bahwa item pernyataan yaitu item 1 sampai item 10 variabel kinerja dinyatakan valid karena nilai signifikannya $>0,05$ dan semua item pernyataan syah untuk dijadikan instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat pada waktu kewaktu. Reabilitas berkenan dengan tingkat kendala suatu instrumen penelitian itu. Menurut Azuar (2015 hal. 80) pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian menggunakan instrument yang handal dan dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Untuk menghitung reliabilitas questioner, digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_{12}^2} \right] \quad \text{Sumber: Azuar Juliandi (2015, hal.82)}$$

Keterangan :

r = Reliabilitas Instrumen

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

k = Banyaknya butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrumen reliabilitas (terpercaya). Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dan tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha > 0,60 ,maka penelitian tersebut dianggap reliabilitas. Hasilnya sepertinya ditunjukkan dalam tabel berikutnya ini :

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen X1 , X2, dan Y

Variabel	Nilai Reliabelitas	Status
Motivasi (X1)	0,687 > 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,577 > 0,60	Tidak Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,499 > 0,60	Tidak Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan Data (2017)

Dari hasil pengujian reliabilitas motivasi 0,687 > 0,60 , disiplin kerja 0,577 > 0,60 , kinerja pegawai 0,499 > 0,60 , maka dapat disimpulkan instrumen diatas menunjukkan reliabel (terpercaya).

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini. Adapun analisis yang digunakan, yaitu:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = b + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (\text{Sugiyono 2014, hal 192})$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
β	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel
X_1	= Motivasi
X_2	= Disiplin
e	= Error

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Menurut Juliandi (2015, 160). Data diuji dengan metode Kolmogrov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal bila nilai (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha$ 0,05).

b. Uji multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen Menurut Juliandi (2015, 161). Data ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Variabel independen dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas bila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10

c. Uji heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas Menurut Juliandi (2015, hal.161). Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pada grafik Scatterplot. Bila data menyebar tanpa membentuk pola tertentu dan berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan hubungan atau terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Sugiyono (2014, hal. 187)

Keterangan:

T = nilai

r = korelasi yang ditemukan

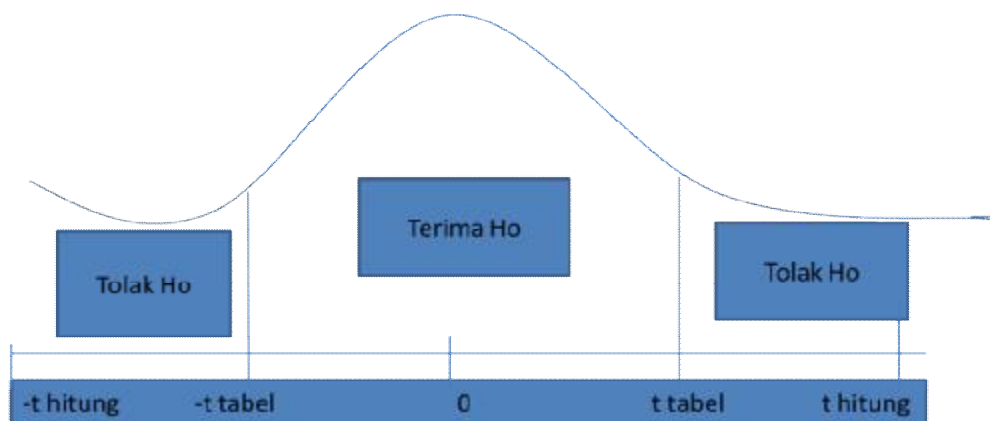
n = jumlah sample

Adapun bentuk pengujinya sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis T

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

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

Sugiyono (2014, hal.192)

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

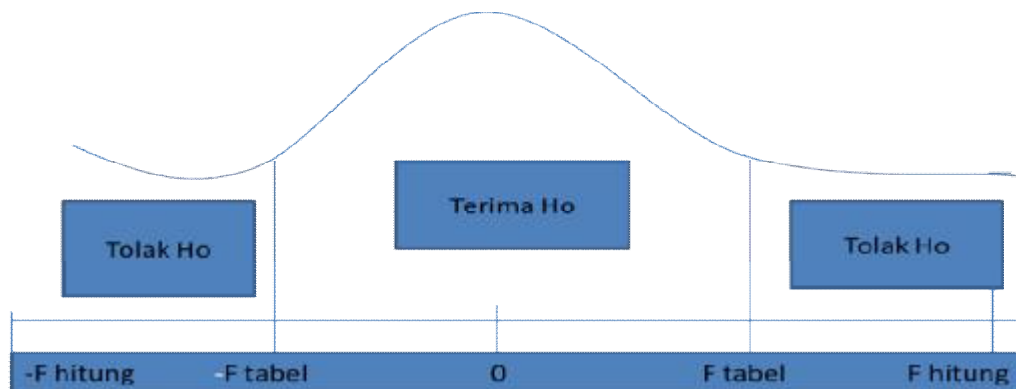
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Adapun bentuk pengujinya sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis F

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o ditolak, artinya Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar presentasi yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat maka diuji dengan determinasi sebagai berikut :

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai kolerasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1) Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian diolah pada KANWIL DJKN SUMUT dalam penelitian ini penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Motivasi (X_1), 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja Pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 55 pegawai pada KANWIL DJKN SUMUT sebagai responden dan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan *Skala Likert* berbentuk tabel *ceklist*.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Juliandi (2015, hal.70)

Ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Motivasi (X_1), dan variabel Disiplin Kerja (X_2), maupun variabel Kinerja Pegawai (Y).

2) Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan identitas responden yang dapat ditabulasi sebagai berikut:

a. Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

Tabel IV-2

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	41	74.5	74.5	74.5
	perempuan	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS 24

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 55 responden yang diteliti bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 41 orang (74,5%) dan responden perempuan sebanyak 14 orang (25,5%). Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden Pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan pegawai perempuan.

b. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

Tabel IV-3

Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-35 tahun	36	65.5	65.5	65.5
	36-45 tahun	15	27.3	27.3	92.7
	>45	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di KANWIL DJKN SUMUT pada kelompok usia 21-35 tahun yang menjadi responden pada penelitian ini adalah 36 orang atau sebesar (65,5%). Responden yang berusia 36-45 tahun adalah sebanyak 15 orang atau sebesar (27,3%), ≥ 45 tahun adalah sebanyak 4 orang atau sebesar (7,3%).

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

Tabel IV-4
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	7	12.7	12.7	12.7
	D3	14	25.5	25.5	38.2
	S1-S2	34	61.8	61.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Dari tabel diatas diketahui bahwa reponden yang bekerja di KANWIL DJKN SUMUT pada pendidikan SMA/SMK adalah sebanyak 7 orang atau sebesar (12,7%), pendidikan D3 adalah sebanyak 14 orang atau sebesar (25,5%), dan pendidikan S1-S2 adalah sebanyak 34 orang atau sebesar (61,8%).

d. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

Tabel IV-5
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	36	65.5	65.5	65.5
	6-10 tahun	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di KANWIL DJKN SUMUT pada masa kerja 1-5 tahun adalah sebanyak 36 orang (65,5%), masa kerja 6-10 tahun adalah sebanyak 19 orang (34,5%).

3) Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan data tabel frekuensi hasil skor jawaban dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

a. Variabel Motivasi (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data sehubungan dengan motivasi yang dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X₁)

Alternatif jawaban												
No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	49,1	24	43,6	4	7,3	0	0	0	0	55	100
2	18	32,7	29	52,7	8	14,5	0	0	0	0	55	100
3	23	41,8	25	45,5	7	12,7	0	0	0	0	55	100
4	29	52,7	22	40,0	4	7,3	0	0	0	0	55	100
5	14	25,5	33	60,0	7	12,7	1	1,8	0	0	55	100
6	13	23,6	33	60,0	8	14,5	1	1,8	0	0	55	100
7	12	21,8	34	61,8	9	16,4	0	0	0	0	55	100
8	19	34,5	21	38,2	15	27,3	0	0	0	0	55	100
9	13	23,6	34	61,8	8	14,5	0	0	0	0	55	100
10	19	34,5	30	54,5	5	9,1	1	1,8	0	0	55	100
11	23	41,8	28	50,9	4	7,3	0	0	0	0	55	100
12	17	30,9	33	60,0	4	7,3	1	1,8	0	0	55	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya merasa melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49,1% (27 Orang).
- 2) Jawaban responden tentang saya merasa bersungguh-sungguh dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52,7% (29 Orang).
- 3) Jawaban responden tentang saya berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45,5% (25 Orang).

- 4) Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu berorientasi pada prestasi dan masa depan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52,7% (29 Orang).
- 5) Jawaban responden tentang saya merasa karir saya akan berkembang dengan baik diperusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60,0% (33 Orang).
- 6) Jawaban responden tentang Jenis pekerjaan ini memotivasi untuk menunjukkan diri sebagai pegawai berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60,0% (33 Orang).
- 7) Jawaban responden tentang Pimpinan saya selalu memotivasi saya untuk maju dan berprestasi dimasa mendatang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61,8% (34 Orang).
- 8) Jawaban responden tentang Saya melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yaitu untuk maju, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38,2% (21 Orang).
- 9) Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya memanfaatkan waktu dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 61,8% (34 Orang).
- 10) Jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54,5% (30 Orang).
- 11) Jawaban responden tentang Saya merasa serius dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50,9% (28 Orang).
- 12) Jawaban responden tentang Saya dapat bekerja secara tim dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60,0% (33 Orang).

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data sehubungan dengan disiplin kerja yang dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Alternatif jawaban												
No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	50,9	22	40,0	4	7,3	1	1,8	0	0	55	100
2	24	43,6	25	45,5	5	9,1	1	1,8	0	0	55	100
3	18	32,7	28	50,9	9	16,4	0	0	0	0	55	100
4	24	43,6	22	40,0	9	16,4	0	0	0	0	55	100
5	21	38,2	23	41,8	11	20,0	0	0	0	0	55	100
6	18	32,7	22	40,0	10	18,2	3	5,5	2	3,6	55	100
7	18	32,7	29	52,7	7	12,7	1	1,8	0	0	55	100
8	22	40,0	26	47,3	7	12,7	0	0	0	0	55	100
9	26	47,3	23	41,8	6	10,9	0	0	0	0	55	100
10	29	52,7	19	34,5	7	12,7	0	0	0	0	55	100

- 1) Jawaban responden tentang Kehadiran berpengaruh dalam cepat lambatnya pekerjaan selesai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50,9% (28 Orang).
- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu ke perusahaan sesuai jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45,5% (25 Orang).

- 3) Jawaban responden tentang Tata cara kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50,9% (28 Orang).
- 4) Jawaban responden tentang Perkerjaan menjadi cepat selesai jika sesuai dengan tata cara berlaku, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43,6% (24 Orang).
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan segera, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41,8% (23 Orang).
- 6) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah menolak pekerjaan yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40,0% (22 Orang).
- 7) Jawaban responden tentang Saya menaati peraturan dan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52,7% (29 Orang).
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47,3% (26 Orang).
- 9) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47,3% (26 Orang).
- 10) Jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab apabila pekerjaan belum selesai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 52,7% (29 Orang).

c. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data sehubungan dengan kinerja karyawan yang dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel IV-8
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif jawaban												
No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	36,4	22	40,0	12	21,8	1	1,8	0	0	55	100
2	17	30,9	35	63,6	3	5,5	0	0	0	0	55	100
3	24	43,6	22	40,0	9	16,4	0	0	0	0	55	100
4	16	29,1	30	54,5	8	14,5	1	1,8	0	0	55	100
5	18	32,7	28	50,9	9	16,4	0	0	0	0	55	100
6	17	30,9	28	50,9	9	16,4	1	1,8	0	0	55	100
7	19	34,5	30	54,5	5	9,1	1	1,8	0	0	55	100
8	21	38,2	26	47,3	7	12,7	1	1,8	0	0	55	100
9	18	32,7	29	52,7	8	14,5	0	0	0	0	55	100
10	24	43,6	21	38,2	10	18,2	0	0	0	0	55	100

- 1) Jawaban responden tentang Saya memiliki kontribusi penting dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40,0% (22 Orang).
- 2) Jawaban responden tentang Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63,6% (35 Orang).
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan saya sampai tuntas, mayoritas responden menjawab sangat setuju 43,6% (24 Orang).

- 4) Jawaban responden tentang Saya mampu memahami pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54,5% (30 Orang).
- 5) Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50,9% (28 Orang).
- 6) Jawaban responden tentang Saya menekankan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50,9% (28 Orang).
- 7) Jawaban responden tentang Saya memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54,5% (30 Orang).
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju 47,3% (26 Orang).
- 9) Jawaban responden tentang Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52,7% (29 Orang).
- 10) Jawaban responden tentang Saya selalu bersikap baik dengan sesama pegawai lain dalam bekerja, mayoritas responden menjawab 43,6% (24 Orang).

4) Teknik Analisis Data

a. Pengujian Asumsi Klasik

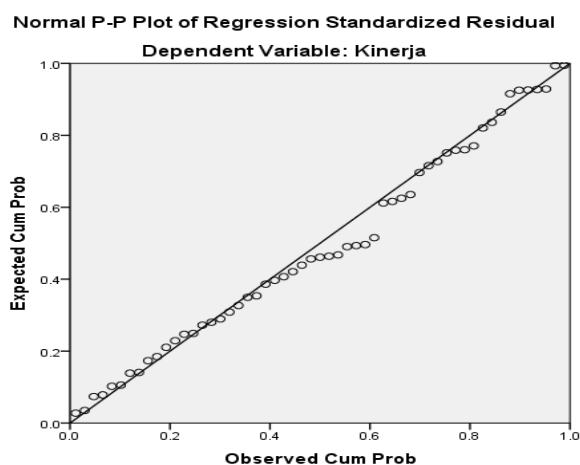
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Liner Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

1) Normalitas

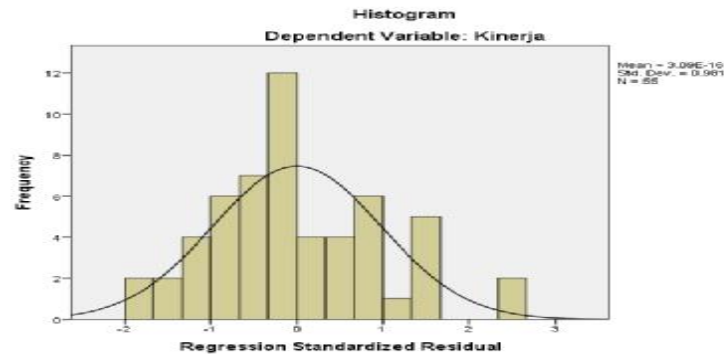
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Menurut Juliandi (2015, 160). Data diuji dengan metode Kolmogrov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal bila nilai (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha$ 0,05).

Gambar IV-1. Normalitas



Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Gambar IV-2. Histogram Kurva Normal



2) Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen Menurut Juliandi (2015, 161). Data ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Variabel independen dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas bila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10

Tabel IV-9
Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.554	5.861		1.801	.078		
	Motivasi	.408	.093	.489	4.364	.000	.976	1.024
	Disiplin	.253	.101	.282	2.516	.015	.976	1.024

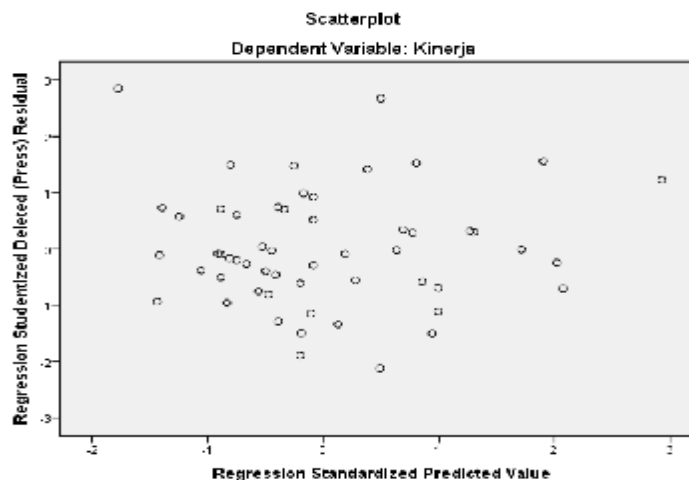
a. Dependent Variable: Kinerja

Variabel independen yakni Motivasi (X_1) 1,024 dan Disiplin Kerja (X_2) 1,024 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas Menurut Juliandi (2015, hal.161). Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pada grafik Scatterplot. Bila data menyebar tanpa membentuk pola tertentu dan berada di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas.

Gambar IV-3. Heterokedastisitas



Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

b. Pengujian Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber: Juliandi (2015, hal 157)

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
β	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel
X_1	= Motivasi
X_2	= Disiplin Kerja
e	= Error

Tabel IV-10
Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.554	5.861		1.801	.078
Motivasi	.408	.093	.489	4.364	.000
Disiplin	.253	.101	.282	2.516	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas *coefficients* di atas (pada kolom *Unstandardized coefficients*) terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah:

- Koefisien X_1 adalah $p_1 = 0,408$
- Koefisien X_2 adalah $p_2 = 0,253$

Jadi persamaan regresi linier ganda untuk dua variabel (Motivasi dan Disiplin) adalah : $Y = 10,554 + 0,408 X_1 + 0,253 X_2$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel X_1 (Motivasi) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel X.

5) Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terdapat variabel terikat (Y).

Tabel IV-11 Uji t
Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.554	5.861		1.801	.078
1					
Motivasi	.408	.093	.489	4.364	.000
Disiplin	.253	.101	.282	2.516	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

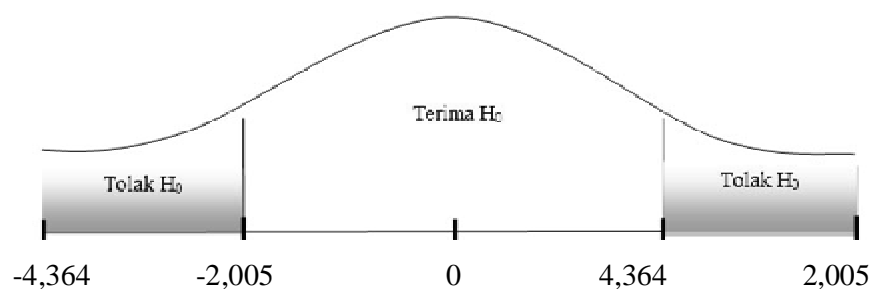
Dari data diatas dapat diketahui bahwa

$$t_{hitung} = 4,364$$

$$t_{tabel} = 2,005$$

Terlihat pada hasil Uji Parsial tabel di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_1) $t_{hitung} 4,364 > t_{tabel} 2,005$. Derajat kebebasan ($df = n - k - 2 = 55 - 2 = 53$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kanwil DJKN SUMUT.

Gambar IV-4. Kriteria Uji T Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja



Tabel IV-12 Uji t
Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.554	5.861		1.801	.078
1					
Motivasi	.408	.093	.489	4.364	.000
Disiplin	.253	.101	.282	2.516	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

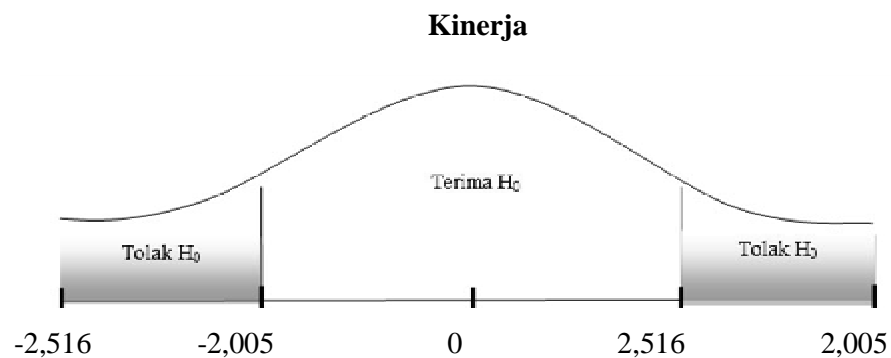
Dari data diatas dapat diketahui bahwa

$$t_{hitung} = 2,516$$

$$t_{tabel} = 2,005$$

Terlihat pada hasil Uji Parsial tabel di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) $t_{hitung} 2.516 > t_{tabel} 2.005$. Derajat kebebasan ($df = n - k$) = $55 - 2 = 53$, dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kanwil DJKN SUMUT.

Gambar IV-5. Kriteria Uji T Pengaruh Disiplin Kerja terhadap



b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2014, hal.192)

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Fh = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$ maka H_a diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel IV.13

Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.315	2	91.158	14.731	.000 ^b
	Residual	321.794	52	6.188		
	Total	504.109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

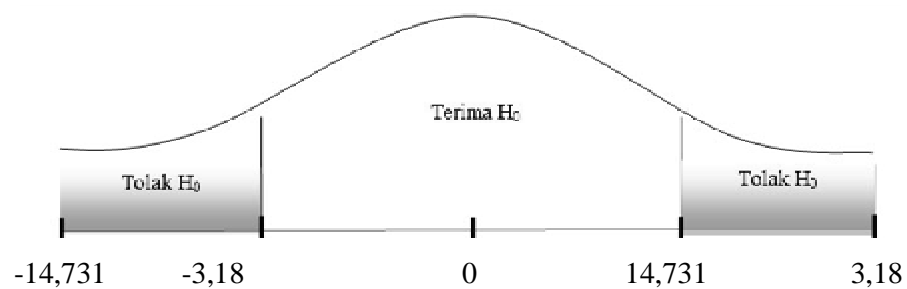
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

$$F_{hitung} = 14,731$$

$$F_{tabel} = 3,18$$

Dari hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai F_{hitung} $14,731 > F_{tabel}$ $3,18$ berdasarkan $(dk=n-k-1) = 55-2-1 = 52$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Gambar IV-6. Kriteria Uji F



6) Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat sejauh mana kontribusi atau persentase seberapa besar pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), maka dapat dilihat dari tabel melalui nilai *R-Square* dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 1V-14
Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.362	.337	2.48764	1.479

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\mathbf{D = R^2 \times 100 \%}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal.248)

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai kolerasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

Dimana :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,362 \times 100\% \\ &= 36,2 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai *R-Square* adalah 0,362% atau 36,2% artinya bahwa motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kanwil DJKN SUMUT dan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian dilihat bahwa semua variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berikut ini ada 3 bagian utama yang akan dibahas dalam analisis dan pengujian tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Adapun hasil penelitian yang dilakukan di atas mengenai pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,364 > 2,005$, dengan probabilitas $sig\ 0,000 < 0,05$ dengan demikian bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Hasibuan dalam Sutrisno (2009 hal. 111).

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Adapun hasil penelitian yang dilakukan di atas mengenai pengaruh disiplin (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,516 > 2,005$, dengan probabilitas $sig\ 0,015 > 0,05$ dengan demikian bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Sutrisno (2009 hal. 88) menyatakan bahwa “Disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.”

Disiplin dalam perusahaan akan membuat kekuatan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin kinerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

3) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Mengenai pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil DJKN SUMUT peneliti ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan dimana diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $F_{hitung} 14,731 > 3,18$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai R-Square 0,362% atau 36,2% sisanya 63,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial , pengolahan data tentang Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di peroleh $t_{hitung} 4,364 > t_{tabel} 2,005$ dengan probabilitas $sig 0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kanwil DJKN SUMUT.
2. Secara parsial , pengolahan data tentang Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di peroleh $t_{hitung} 2,516 > t_{tabel} 2,005$ dengan probabilitas $sig 0,015 > 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kanwil DJKN SUMUT.
3. Secara simultan diperoleh F_{hitung} adalah $14,731 > F_{tabel} 3,18$ signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan harus efektif dalam memberikan pengarahannya, pengawasan, dan dalam meningkatkan peraturan kepada pegawai sehingga pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaan. Pimpinan juga harus tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk motivasi lebih di tingkatkan lagi agar motivasi di dalam instansi lama kelamaan tidak memudar disetiap pegawai agar tercapainya tujuan organisasi untuk kedepannya lagi.
3. Bagi perusahaan hendaklah hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil positif yang berarti jika motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, sehingga perlu dilakukan keputusan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja yang baik sehingga nantinya kinerja yang diharapkan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 4 Juli 2013.
- Dian Mardiono (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol.3 No.3
- Eka Suryaningsih Wardani (2009). *Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar*. Jurnal Manajemen 2009.
- Fauzia Agustini (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan ; Madenatera.
- Hasibuan, Melayu SP, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Juliandi Azuar (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua, Medan ; Penerbit Umsu Press.
- Mangkunegara, A.A (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-20. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno . E (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno . E (2010) *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Jakarta : Kencana.