

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat**

**Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

**Program Studi Manajemen**



**Oleh:**

**N a m a : RIZA GUSTIANDRI**

**N P M : 1305161121**

Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2017**

**ABSTRAK**

**RIZA GUSTIANDRI, NPM : 1305161121 : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi, 2017.**

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis ataupun tidak. Motivasi merupakan suatu dorongan yang bisa mempengaruhi orang-orang atau individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang berguna dan sesuai dengan keinginannya. Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam meningkatkan hasil yang telah dicapainya pada saat sekarang ini melebihi hasil yang dicapai sebelumnya.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis mengemukakan tujuan dari penelitian ini 1) Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, 2) Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai, 3) Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai.

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 orang dengan menggunakan teknik *Convenience sampling*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data primer, dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. V

Dengan demikian kesimpulan yang penulis lakukan pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yaitu memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang

positif tetapi tidak signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara, dan hasil yang Diperoleh nilai  $f_{hitung} 21,535 > f_{tabel} 3,13$  dengan sig.  $0,000$  menunjukkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan proposal ini, dimana proposal ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan proposal ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini meskipun tidak begitu sempurna.

Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Alm.Musliadi dan Ibunda Warnawati yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Hastina Febrianti SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan proposal ini.
7. Bapak Pimpinan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara beserta seluruh karyawan yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
8. Dan kepada Nanda Anisa SE., Aditya SE, Ahmad Fuad SE. yang telah memberikan dukungan dan masukan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Medan, April 2017

Penulis

**RIZA GUSTIANDRI**

**NPM. 1305161121**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	7
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	8
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	9
2. Disiplin Kerja .....	10
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
b. Bentuk-Bentuk Disiplin kerja.....	11
c. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	12
d. Indikator Disiplin Kerja .....	17
3. Motivasi Kerja.....	17
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	17
b. Arti Penting Motivasi.....	18
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	19
d. Manfaat Motivasi.....	22
e. Tujuan Motivasi.....	22
f. Indikator Motivasi Kerja.....	23
B. Kerangka Konseptual .....	24
C. Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	27
B. Definisi Variabel Penelitian .....	27

C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
D. Populasi dan Sampel .....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	31
F. Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
A. Hasil Penelitian .....	40
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	40
a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	40
b. Karakteristik Responden Menurut Usia .....	41
c. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	42
2. Analisis Variabel Penelitian .....	43
a. Variabel Kinerja Pegawai .....	43
b. Variabel Disiplin kerja .....	47
c. Variabel Motivasi kerja .....	51
3. Uji Validitas dan Realibilitas .....	56
a. Pengujian Validitas .....	56
b. Pengujian Realibilitas .....	59
4. Asumsi Klasik .....	60
a. Uji Normalitas .....	60
b. Uji Multikolinieritas .....	61
c. Uji Heterokedastisitas .....	62
5. Regresi Linier Berganda .....	63
6. Pengujian Hipotesis .....	64
7. Koefisien Determinasi .....	68
B. Pembahasan .....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan .....	26
Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja .....	27
Tabel 3.3 Indikator Motivasi.....	27
Tabel 3.4 Rincian Waktu Penelitian.....	28
Tabel 3.5 Jumlah Populasi .....	29
Tabel 3.6 Skala Likert .....	29
Tabel 4.1 Skala Likert .....	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan .....	42
Tabel 4.5 Skor Variabel Kinerja Pegawai .....	43
Tabel 4.6 Skor Variabel Disiplin Kerja .....	47
Tabel 4.7 Skor Variabel Motivasi Kerja.....	51
Tabel 4.8 Hasil Analisi Item Pernyataan Kinerja Pegawai.....	57
Tabel 4.9 Hasil Analisi Item Pernyataan Disiplin Kerja .....	58
Tabel 4.10 Hasil Analisi Item Pernyataan Motivasi Kerja.....	58
Tabel 4.11 Hasil uji Realibilitas .....	59
Tabel 4.12 Pedoman Untuk Memberikan Intrepretasi Koefisien Korelasi .....	60
Tabel 4.13 Multikolinieritas .....	62
Tabel 4.14 Koefisien Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.15 Uji t .....	65
Tabel 4.16 Uji F .....	67
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi ( R Square ).....	68

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar 2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	24
Gambar 2.3. Paradigma Penelitian.....	25
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	34
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	35
Gambar 4.1. Normalitas.....	61
Gambar 4.2. Heterokedastisitas.....	62
Gambar 4.3. Kriteria Uji F.....	69

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan instansi pemerintahan akan lebih baik jika sumber daya manusia yang di dalamnya memiliki kualitas yang baik. Kualitas yang baik akan memberikan dampak positif bagi instansi pemerintah untuk tercapainya suatu tujuan instansi tersebut. Sebagai salah satu dari instansi yang ada di Sumatera Utara adalah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Instansi ini bergerak di bidang pendidikan. Instansi tersebut memiliki kualitas manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya manusianya. Sebagai sebuah organisasi maka Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara selalu memperhatikan kinerja pegawainya agar tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai (Hasibuan, 2011, hal. 193). Di instansi atau lembaga inilah semestinya para pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas Pendidikan di tingkat Provinsi Sumatera Utara. Namun berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di Dinas Pendidikan

Provinsi Sumatera Utara, ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, masih ada pegawai yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja, dan keluar kantor pada saat jam kantor. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Rendahnya etos kerja (kurangnya kerja keras) yang ditunjukkan oleh para pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara tentunya berkaitan dengan Motivasi yang diterapkan oleh pemimpin. Motivasi Kerja adalah faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah Menurut Hariandja (2009, hal. 320). Selain itu juga suasana kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara kurang baik dikarenakan para pegawai tersebut dalam bekerja masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja, dan juga masih ada pegawai yang mengobrol dengan teman kerja, sehingga suasana kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara kurang kondusif dengan suasana kerja yang seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pun tidak baik. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Prabu 2006). Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh

karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan disiplin kerja dan motivasi kerja. Dengan permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karna kinerja pegawai berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan disiplin kerja yang kurang optimal.

Dinas Pendidikan merupakan suatu instansi pemerintah yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pendidikan. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan

dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu institusi pendidikan ditingkat provinsi Sumatera Utara yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan Sumatera Utara .

Berdasarkan uraian diatas sangat penting Disiplin Kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah dari kejadian-kejadian pada pegawai yang ada di perusahaan yaitu:

1. Kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak efektif dengan prosedur dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
2. Masih adanya aturan-aturan perusahaan yang masih dilanggar, dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, masih ada pegawai yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja, dan keluar kantor pada saat jam kantor.

3. Motivasi yang diberikan kepada pegawai belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya, Rendahnya etos kerja ( kurangnya kerja keras ) yang ditujukan oleh para pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara tentunya berkaitan dengan Motivasi yang diterapkan oleh pemimpin.

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

#### **1. Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

#### **2. Rumusan Masalah**

- a. Apakah pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Apakah pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

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

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- b. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Praktis,

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.

- b. Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif, dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Menurut Gomes (2006: 12) inti pekerjaan adalah kesadaran manusia. Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara obyektif ke dunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2006, hal. 94) menjelaskan bahwa: “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”.

Maka pada intinya dari beberapa pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

###### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2007, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, yaitu:

Faktor intern yang dapat mempengaruhi Kinerja pada seseorang karyawan antara lain:

1) Faktor Disiplin

Kedisiplinan seorang pegawai juga menjadi suatu faktor penting dalam menunjukkan integritas diri seorang karyawan tetap terjaga dengan baik diperusahaan. Disiplin merupakan sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2009, hal. 87).

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi kinerja pada seseorang karyawan antara lain:

2) Faktor Motivasi

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

Selanjutnya menurut Griffin dalam Ernie dan Saefullah (2005, hal 235) menyatakan bahwa kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu:

- 1) Faktor Disiplin, yaitu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan
- 2) Faktor motivasi, yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan.
- 3) Faktor Kinerja, yaitu hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan.

**c. Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2006, hal. 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Efektifitas, Kemandirian.

Adapun penjelasannya yaitu:

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

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

3) Efektivitas

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

4) Kemandirian

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

## 2. Disiplin kerja

### a. Pengertian disiplin kerja

Suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera di bangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan kata lain, disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Rivai (2009, hal. 825) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011, hal 129) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”

Kemudian menurut Hasibuan (2011, 193) menyatakan bahwa:

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan beberapa teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap peraturan dan ketepatan yang telah dibuat oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

#### **b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011, hal 129-`130) bentuk-bentuk disiplin kerja ada 2 yaitu:

##### 1) Disiplin Preventif

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

##### 2) Disiplin korektif

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

disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Sedangkan menurut Rivai (2009, hal 825-826) ada 4 bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*)
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)
- 3) Perspektif Hak-Hak Individu (*Individual Rights Perspective*)
- 4) Perspektif Utilitarian (*utilitarian perspective*)

Adapun penjelasannya yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*)  
Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)  
Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif Hak-Hak Individu (*Individual Rights Perspective*)  
Perspektif Hak-Hak Individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dari individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*utilitarian perspective*)

Perspektif Utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

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

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009, hal 94-98), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan
- 2) Ada Tidaknya Aturan Pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 3) Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan
- 4) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan
- 5) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Karyawan
- 6) Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Adapun penjelasannya yaitu:

- 1) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

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

- 2) Ada Tidaknya Aturan Pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

### 3) Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

### 4) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan. Yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

### 5) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil member perhatian kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan demikian akan selalu dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

### 6) Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin kerja seperti saling menghormati bila ketemu lingkungan pekerjaan,

melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, dan memberitahu bila ingin meninggalkan tempat dengan rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun ke bawah sekalipun.

Menurut Hasibuan (2011, hal 194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

Adapun penjelasannya yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, maka para bawahan juga akan baik.

3) Balas jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan yang lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus di terapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi langsung aktivitas karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan juga memberikan arahan bagi bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### 8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

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

Menurut Agustini Fauziah (2011 hal 73) indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran dalam bekerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggungjawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.

Pandangan lain menurut (Hasibuan, 2011, hal. 194) mengatakan bahwa kedisiplinan diartikan jika :

- 1) Pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut;
- 2) Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dengan hasil pekerjaan yang baik maka dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan;
- 3) Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku, apabila pegawai tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.

### **3. Motivasi Kerja**

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

Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2003, hal 143) mendefinisikan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau

bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Hariandja (2009, hal. 320), motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Wibowo (2010, hal. 379) menyatakan motivasi adalah:

Dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dalam diri karyawan atau melalui rangsangan dari luar diri karyawan tersebut.

### **b. Arti Penting Motivasi**

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Menurut Mc. Donald dalam Sadirman (2007, hal.73), menyebutkan bahwa motivasi mengandung tiga elemen penting yaitu:

- 1) Motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun inovasi itu muncul dari dalam diri manusia) penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
- 2) Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa/feeling yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia.

- 3) Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

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

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Sutrisno (2015, hal. 116), menyebutkan bahwa faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

#### 1) Keinginan

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah haram, dan sebagainya.

#### 2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

#### 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati, oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

#### 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a) adanya penghargaan terhadap prestasi
  - b) adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
  - c) pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
  - d) perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- 5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

Sedangkan, faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- 2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

- 3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan

baik tanpa membuat kesalahan.

4) 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.

5) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

**d. Manfaat Motivasi**

Manfaat motivasi adalah suatu pendorong dari seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Djamarah (2003, hal.123), manfaat motivasi adalah:

- 1) Motivasi sebagai pendorong perbuatan untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya diambil.

- 2) Motivasi sebagai penggerak, dorongan psikologis melahirkan sikap yang merupakan suatu kekuatan yang tak terbandung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
- 3) Motivasi sebagai pengarah perbuatan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana perbuatan yang harus dilakukan dan mana yang harus diabaikan.

#### **e. Tujuan Motivasi**

Pada hakikatnya pemberian motivasi kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2004, hal.146) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Sedangkan menurut pandangan lain (Kadarisman, 2013, hal. 292) tujuan motivasi adalah:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Dengan demikian adanya tujuan dari pemberian motivasi ini, diharapkan agar para pegawai dapat lebih giat lagi bekerja dan dapat bekerjasama dalam pencapaian tujuan yang telah ditargetkan demi tercapainya keberhasilan yang disepakati perusahaan. Sehingga dengan adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat pegawai melaksanakan tugas yang diberikan.

#### **f. Indikator Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat menentukan motivasi dan besarnya motivasi juga menjadi jaminan dan berhasil akan dicapainya.

Menurut Mangkunegara (2011, hal 111) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi berprestasi yaitu:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Usaha untuk maju
- 4) ketentuan
- 5) Pemanfaatan waktu

Adapun penjelasan dari indikator motivasi adalah:

- 1) Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan akan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 4) Ketentuan yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 5) Pemanfaatan waktu yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

## **B. Kerangka Konseptual**

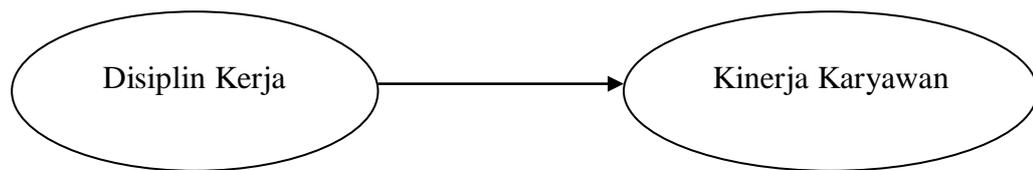
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

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

Menurut Rivai (2009, hal 824) menyatakan bahwa “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin, karyawan yang baik akan sulit mencapai hasil yang optimal pada perusahaan”.

Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahman Nur Rofi (2012) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja kinerja pegawai.

Kesadaran disiplin yang tinggi para pegawai melalui tindakan disiplin diri, baik itu dari segi waktu maupun ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan hendaknya akan memberikan suatu kesempatan yang besar bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Apabila disiplin yang tidak baik maka berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan tersebut.

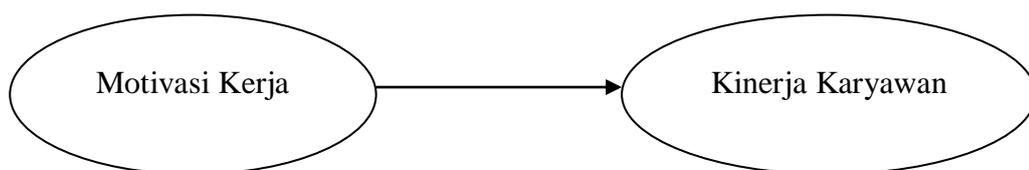


**Gambar 2.1 : Paradigma penelitian**

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

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bersedia bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi menggerakkan individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Sindi Larasati (2014) dalam jurnalnya menyatakan: “variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi”.



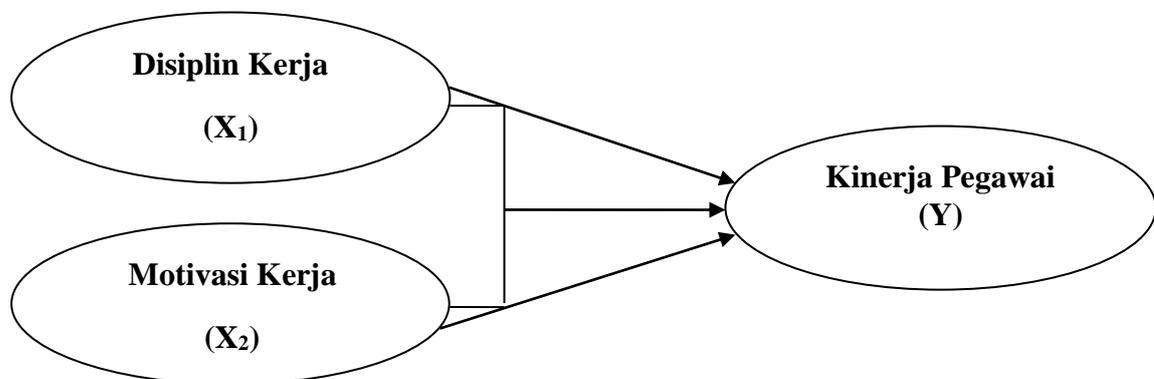
**Gambar 2.2: Paradigma penelitian**

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

Apabila kinerja seorang karyawan rendah, maka disiplin dan motivasi akan menunjukkan hasil yang tidak baik, atau hasil dari 2 komponen (disiplin dan motivasi) yang rendah.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Choirul Anwar Satria Yudha, dkk (2013) mengenai pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai (studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang) menyatakan bahwa: “Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”.

Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



**Gambar 2-3: Paradigma Penelitian**

#### C. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012, hal 93) adalah: “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

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

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

##### **1. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2008 hal. 260) adalah:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu.
4	Efektivitas.
5	Kemandirian.

Robbins (2008 hal. 260)

## 2. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang telah dibuat oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Adapun menurut Hasibuan (2011, hal 194) indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Indikator Disiplin Kerja**

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

Hasibuan (2011, hal 194)

## 3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja lebih efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya. Adapun menurut Mangkunegara (2013, hal 111) indikator yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Indikator Motivasi**

No.	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Usaha untuk maju
4	Ketentuan

5	Pemanfaatan waktu Mangkunegara (2013, hal. 111)
---	--

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2016 sampai dengan Januari 2017

**Tabel 3.4**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		Desember 2016				Januari 2017				February 2017				Maret 2017				April 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Bimbingan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Bimbingan Skripsi																				
6	Sidang Meja hijau																				

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 281 Karyawan.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2004).

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin (lihat Sevilla 1994) dalam Husein Umar (2008) yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Uma Sekaran, 2011). Sebagai peneliti dengan

jumlah populasi yang cukup besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini besar. Jumlah pegawai yang berada di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yaitu 281 orang. Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel yang diperoleh penelitian ini dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 10% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{281}{1 + 281 \cdot 0,10^2} = 73,75$$

Maka sampel dibulatkan menjadi 74 orang. Sampel yang akan diambil dari populasi menggunakan convenience sampling, yaitu istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur pemilihan responden. Convenience sampling merupakan pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikannya (Uma Sekaran, 2011). Pengambilan 74 sampel yaitu dengan memberikan dan menjelaskan mengenai kuesioner pada karyawan yang terdapat di ruangan saja karena perusahaan cukup luas dan sebagian karyawan masih bekerja dilapangan serta melangsungkan rapat.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Kuesioner**

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

**Tabel 3.6**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4

Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

### a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan:

n	=	banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	=	jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	=	pengamatan jumlah variabel y
$\sum x_i y_i$	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) 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).
- b) 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).

## b. Reabilitas

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Selanjutnya menurut Nunnally dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

$\sigma_1^2$  = Varians Total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b) Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah  $0,791 > 0,6$  maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel-reliabel (tidak terpercaya)

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Asumsi Klasik**

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

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

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar

variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Faktor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

## 2. Metode Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan:

Y	= kinerja karyawan
$\beta$	= Konstanta
$\beta_1$ dan $\beta_2$	= Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel
$X_1$	= Disiplin Kerja
$X_2$	= Motivasi Kerja
e	= Error

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

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

Keterangan:

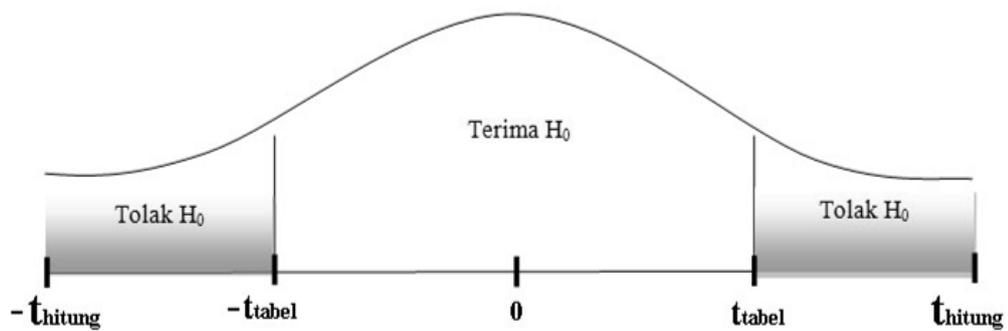
$t$  = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi  $xy$  yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



**Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

#### b. Uji Simultan (Uji F)

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

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

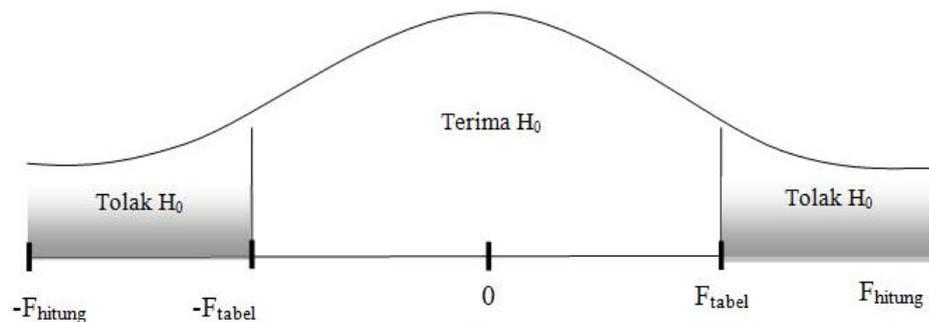
$n$  = Jumlah anggota sampel

$F$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



**Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan:

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), 16 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 74 orang pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel IV.1**

#### Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

##### a. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Dalam suatu perusahaan atau instansi, seringkali jenis kelamin menjadi salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita. Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel IV.2**

### Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Pria	42	56,8
2.	Wanita	32	43,2
<b>Total</b>		<b>74</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Responden penelitian sebanyak 74 orang responden masing-masing terdiri dari 42 responden laki-laki (56,8%), dan 32 responden perempuan (43,2%). Jadi yang menjadi mayoritas berdasarkan jenis kelamin yaitu laki laki sebanyak 42 responden (56,8%).

#### b. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 18-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia di atas 50 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

**Tabel IV.3**

### Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	18-30 tahun	23	31,1
2.	31 – 40 tahun	32	43,2
3.	41 – 50 tahun	10	13,5
4.	>50 tahun	9	12,2
<b>Total</b>		<b>74</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Usia responden yang penulis teliti pada kelompok usia 18-30 tahun sebanyak 23 responden (31,1%), dan usia 31-40 tahun sebanyak 32 responden (43,2%), dan usia 41-50 tahun sebanyak 10 responden (13,5%), sedangkan usia >50 tahun sebanyak 9 responden (12,2%). Jadi, yang menjadi mayoritas responden berdasarkan kelompok usia yaitu pada usia 31-40 tahun sebanyak 32 responden (43,2%).

#### c. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.4**

**Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	24	32,4
2.	Akademi	11	14,9
3.	Strata-1	33	44,6
4.	Strata-2	6	8,1
<b>Total</b>		<b>74</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Dari 74 orang responden, responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 24 responden (32,4%), pendidikan terakhir diploma sebanyak 11 responden (14,9%), pendidikan terakhir sarjana sebanyak 33 responden (44,6%), dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 responden (8,1%). Jadi, yang menjadi mayoritas berdasarkan tingkat pendidikan responden yaitu pada pendidikan terakhir sarjana sebanyak 33 responden (44,6%).

## **2. Analisa Variabel Penelitian**

### **a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut.

**Tabel IV.5**  
**Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Alternatif Jawaban													
No	Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti	22	29,7	48	64,9	4	5,4	0	0	0	0	74	100
2	Hasil pekerjaan saya selalu rapi dan teratur	20	27,0	42	56,8	12	16,2	0	0	0	0	74	100
3	Hasil pekerjaan saya selalu lengkap, tidak ada yang tertinggal	10	13,5	54	73,0	10	13,5	0	0	0	0	74	100
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	11	14,9	45	60,8	18	24,3	0	0	0	0	74	100
5	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat tanpa menunda-nunda waktu	14	18,9	32	43,2	26	35,1	2	2,7	0	0	74	100
6	Saya umumnya menghasilkan pekerjaan hanya dengan sedikit kesalahan	9	12,2	39	52,7	24	32,4	2	2,7	0	0	74	100
7	Saya cukup terampil dan cekatan melakukan setiap pekerjaan saya	15	20,3	38	51,4	21	28,4	0	0	0	0	74	100
8	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya	18	24,3	53	71,6	3	4,1	0	0	0	0	74	100
9	Saya selalu berinisiatif untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik	17	23,0	52	70,3	5	6,8	0	0	0	0	74	100
10	Saya selalu menjaga kejujuran kepada orang lain	28	37,8	46	62,2	0	0	0	0	0	0	74	100
11	Saya selalu adil terhadap orang lain, tanpa membedakan status	25	33,8	49	66,2	0	0	0	0	0	0	74	100
12	Saya selalu bersikap ramah kepada orang lain	27	36,5	41	55,4	6	8,1	0	0	0	0	7	100

Data-data kinerja pegawai (Y) dari tabel IV-5 memperlihatkan bahwa jawaban responden cukup bervariasi. Penjelasan lebih rinci data-data tersebut terlihat pada analisis di bawah ini :

- a) Jawaban responden tentang pernyataan selalu melakukan pekerjaan dengan teliti yang menjawab sangat setuju sebesar 22 orang (29,7%), dan yang menjawab setuju sebesar 48 orang (64,9%). dan yang menjawab netral sebesar 4 orang (5,4%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 48 responden (64,9%)
- b) Jawaban responden tentang pernyataan hasil pekerjaan saya selalu rapi dan teratur yang menjawab sangat setuju sebesar 20 orang (27,0%), yang menjawab setuju sebesar 42 orang (56,8%), dan yang menjawab netral sebesar 12 orang (16,2%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 42 responden (56,8%).
- c) Jawaban responden tentang pernyataan hasil pekerjaan saya selalu lengkap, tidak ada yang tertinggal yang menjawab sangat setuju sebesar 10 orang (13,5%), dan yang menjawab setuju sebesar 54 orang (73,0%), dan yang menjawab netral sebesar 10 orang (13,5%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 54 responden (73,0%).
- d) Jawaban responden tentang pernyataan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan yang menjawab sangat setuju sebesar 11 orang (14,9%), yang menjawab setuju sebesar 45 orang (60,8%), yang menjawab netral sebesar 18 orang (24,3%). Jadi,

berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 45 responden (60,8%).

- e) Jawaban responden tentang pernyataan melakukan pekerjaan dengan cepat tanpa menunda-nunda waktu yang menjawab sangat setuju sebesar 14 orang (18,9%), yang menjawab setuju sebesar 32 orang (43,2%), yang menjawab netral sebesar 26 orang (35,1%), dan yang menjawab tidak setuju sebesar 2 orang (2,7%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 32 responden (43,2%).
- f) Jawaban responden tentang pernyataan umumnya menghasilkan pekerjaan hanya dengan sedikit kesalahan yang menjawab sangat setuju sebesar 9 orang (12,2%), yang menjawab setuju sebesar 39 orang (52,7%), yang menjawab netral sebesar 24 orang (32,4%), dan yang menjawab tidak setuju sebesar 2 orang (2,7%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 39 responden (52,7%).
- g) Jawaban responden tentang pernyataan cukup terampil dan cekatan melakukan setiap pekerjaan saya yang menjawab sangat setuju sebesar 15 orang (20,3%), yang menjawab setuju sebesar 38 orang (51,4%), dan yang menjawab netral sebesar 21 orang (28,4%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 38 responden (51,4%).
- h) Jawaban responden tentang pernyataan selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya yang menjawab sangat

setuju sebesar 18 orang (24,3%), yang menjawab setuju sebesar 53 orang (71,6%), dan yang menjawab netral sebesar 3 orang (4,1%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 51 responden (71,6%).

- i) Jawaban responden tentang pernyataan selalu berinisiatif untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik yang menjawab sangat setuju sebesar 17 orang (23,0%), yang menjawab setuju sebesar 52 orang (70,3%), dan yang menjawab netral sebesar 5 orang (6,8%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 52 responden (70,3%).
- j) Jawaban responden tentang pernyataan selalu menjaga kejujuran kepada orang lain yang menjawab sangat setuju sebesar 28 orang (37,8%), yang menjawab setuju sebesar 46 orang (62,2%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 46 responden (62,2%).
- k) Jawaban responden tentang pernyataan selalu bersikap ramah kepada orang lain yang menjawab sangat setuju sebesar 25 orang (33,8%), yang menjawab setuju sebesar 49 orang (55,4%), dan yang menjawab netral sebesar 6 orang (8,1%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 49 responden (55,4%).
- l) Jawaban responden tentang pernyataan selalu menjaga kejujuran kepada orang lain yang menjawab sangat setuju sebesar 27 orang (36,5%), yang menjawab setuju sebesar 41 orang (55,4%), dan yang

menjawab netral sebesar 6 orang (8,1%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 41 responden (55,4%).

### b. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja sebagai berikut.

**Tabel IV.6**  
**Skor Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Alternatif Jawaban													
No	Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya jarang absen jika memang sangat tidak perlu	25	33,8	39	52,7	10	13,5	0	0	0	0	74	100
2	Saya selalu hadir tepat waktu masuk dan keluar kerja	20	27,0	51	68,9	2	2,7	1	1,4	0	0	74	100
3	Saya bekerja mengikuti prosedur yang ditetapkan pimpinan	22	29,7	46	62,2	5	6,8	1	1,4	0	0	74	100
4	Saya selalu memperbaiki pekerjaan jika hasilnya salah	17	23,0	48	64,9	9	12,2	0	0	0	0	74	100
5	Saya patuh kepada setiap perintah atasan	23	31,1	41	55,4	8	10,8	2	2,7	0	0	74	100
6	Saya tetap patuh bekerja walaupun sedang tidak ada atasan	19	25,7	39	52,7	14	18,9	2	2,7	0	0	74	100
7	Saya bekerja ikhlas tanpa paksaan dari manapun	21	28,4	43	58,1	10	13,5	0	0	0	0	74	100
8	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja	22	29,7	46	62,2	6	8,1	0	0	0	0	74	100
9	Saya bertanggung jawab pada saat proses menyelesaikan pekerjaan	23	31,1	40	54,1	8	10,8	3	4,1	0	0	74	100
10	Saya bertanggung jawab terhadap kerja walau bagaimanapun	25	33,8	46	62,2	3	4,1	0	0	0	0	74	100

hasilnya													
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Data-data disiplin kerja ( $X_2$ ) dari tabel IV-6 memperlihatkan bahwa jawaban responden cukup bervariasi. Penjelasan lebih rinci data-data tersebut terlihat pada analisis di bawah ini :

- a) Jawaban responden tentang pernyataan jarang absen jika memang sangat tidak perlu yang menjawab sangat setuju sebesar 25 orang (33,8%), yang menjawab setuju sebesar 39 orang (52,7%), dan yang menjawab netral sebesar 10 orang (13,5%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 39 responden (52,7%).
- b) Jawaban responden tentang pernyataan selalu hadir tepat waktu masuk dan keluar kerja yang menjawab sangat setuju sebesar 20 orang (27,0%), yang menjawab setuju sebesar 51 orang (68,9%), yang menjawab netral sebesar 2 orang (2,7%), dan yang menjawab tidak setuju sebesar 1 orang (1,4%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 51 responden (68,9%).
- c) Jawaban responden tentang pernyataan bekerja mengikuti prosedur yang ditetapkan pimpinan yang menjawab sangat setuju sebesar 22 orang (29,7%), dan yang menjawab setuju sebesar 46 orang (62,2%), yang menjawab netral sebesar 5 orang (6,8%), dan yang menjawab tidak setuju sebesar 1 orang (1,4%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 46 responden (62,2%).

- d) Jawaban responden tentang pernyataan selalu memperbaiki pekerjaan jika hasilnya salah yang menjawab sangat setuju sebesar 17 orang (23,0%), yang menjawab setuju sebesar 48 orang (64,9%), dan yang menjawab netral sebesar 9 orang (12,2%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 48 responden (64,9%).
- e) Jawaban responden tentang pernyataan patuh kepada setiap perintah atasan yang menjawab sangat setuju sebesar 23 orang (31,1%), yang menjawab setuju sebesar 41 orang (55,4%), yang menjawab netral sebesar 8 orang (10,8%), dan yang menjawab tidak setuju sebesar 2 orang (2,7%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 41 responden (55,4%).
- f) Jawaban responden tentang pernyataan tetap patuh bekerja walaupun sedang tidak ada atasan yang menjawab sangat setuju sebesar 19 orang (25,7%), yang menjawab setuju sebesar 39 orang (52,7%), yang menjawab netral sebesar 14 orang (18,9%). dan yang menjawab tidak setuju sebesar 2 orang (2,7%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 39 responden (52,7%).
- g) Jawaban responden tentang pernyataan bekerja ikhlas tanpa paksaan dari manapun yang menjawab sangat setuju sebesar 21 orang (28,4%), yang menjawab setuju sebesar 43 orang (58,1%), dan yang menjawab netral sebesar 10 orang (13,5%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang

mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 43 responden (58,1%).

- h) Jawaban responden tentang pernyataan selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja yang menjawab sangat setuju sebesar 22 orang (29,7%), yang menjawab setuju sebesar 46 orang (62,2%), dan yang menjawab netral sebesar 6 orang (8,1%), dan. Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 46 responden (62,2%).
- i) Jawaban responden tentang pernyataan bertanggung jawab pada saat proses menyelesaikan pekerjaan yang menjawab sangat setuju sebesar 23 orang (31,1%), yang menjawab setuju sebesar 40 orang (54,1%), yang menjawab netral sebesar 8 orang (10,8%), dan yang menjawab tidak setuju sebesar 3 orang (4,1%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 40 responden (54,1%).
- j) Jawaban responden tentang pernyataan bertanggung jawab terhadap kerja walau bagaimanapun hasilnya yang menjawab sangat setuju sebesar 25 orang (33,8%), yang menjawab setuju sebesar 46 orang (62,2%), dan yang menjawab netral sebesar 3 orang (4,1%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 46 responden (62,2%).

### c. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Motivasi Kerja sebagai berikut.

**Tabel IV.7**  
**Skor Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Alternatif Jawaban													
No	Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu rajin dalam melaksanakan tugas	21	28,4	47	63,5	6	8,1	0	0	0	0	74	100
2	Saya selalu bersikap penuh semangat dalam bekerja	18	24,3	43	58,1	12	16,2	1	1,4	0	0	74	100
3	Saya selalu berpikiran jauh kedepan untuk mencapai kemajuan	29	39,2	45	60,8	0	0	0	0	0	0	74	100
4	Saya tidak suka berpikir pendek hanya untuk kepentingan sesaat	15	20,3	42	56,8	14	18,9	3	4,1	0	0	74	100
5	Saya selalu berambisi melakukan hal-hal yang saya anggap positif	20	27,0	46	62,2	7	9,5	1	1,4	0	0	74	100
6	Saya selalu berharap dapat meraih kesuksesan dimasa depan	26	35,1	43	58,1	4	5,4	1	1,4	0	0	74	100
7	Saya selalu bekerja dengan serius untuk mencapai hasil terbaik	26	35,1	44	59,5	4	5,4	0	0	0	0	74	100
8	Saya selalu mempertimbangkan untuk rugi terhadap apa yang saya lakukan	16	21,6	34	46,0	19	25,7	5	6,8	0	0	74	100

9	Saya selalu mengembangkan diri agar dapat lebih sukses	23	31,1	41	55,4	9	12,2	1	1,4	0	0	74	100
10	Saya selalu belajar dari kesalahan-kesalahan masa lalu untuk perbaikan diri	28	37,8	42	56,8	4	5,4	0	0	0	0	74	100
11	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan setiap pekerjaan saya	24	32,4	47	63,5	3	4,1	0	0	0	0	74	100
12	Saya selalu bersikap pantang menyerah dalam melakukan pekerjaan yang sulit	22	29,7	46	62,2	6	8,1	0	0	0	0	74	100
13	Saya suka berteman dengan rekan kerja yang berpikiran maju kedepan	25	33,8	46	62,2	2	2,7	1	1,4	0	0	74	100
14	Saya suka berteman dengan rekan kerja yang berpikiran positif	38	51,4	33	44,6	3	4,1	0	0	0	0	74	100
15	Saya selalu memanfaatkan waktu luang untuk melakukan hal-hal yang positif	16	21,6	43	58,1	15	20,3	0	0	0	0	74	100
16	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan sehingga waktu terbuang percuma	25	33,8	40	54,1	7	9,5	2	2,7	0	0	74	100

Data-data motivasi ( $X_1$ ) dari tabel IV-7 dapat terlihat bahwa jawaban responden cukup bervariasi. Penjelasan lebih rinci data-data tersebut terlihat pada analisis di bawah ini :

- a) Jawaban responden tentang pernyataan selalu rajin dalam melaksanakan tugas yang menjawab sangat setuju sebesar 21 orang (28,4%), yang menjawab setuju sebesar 47 orang (63,5%), dan yang menjawab netral sebesar 6 orang (8,1%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 47 responden (63,5%)
- b) Jawaban responden tentang pernyataan selalu bersikap penuh semangat dalam bekerja yang menjawab sangat setuju sebesar 18 orang (24,3%), yang menjawab setuju sebesar 43 orang (58,1%), yang menjawab

netral sebesar 12 orang (16,2%), dan yang menjawab tidak setuju sebesar 1 orang (1,4%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 43 responden (58,1%).

- c) Jawaban responden tentang pernyataan selalu berpikiran jauh kedepan untuk mencapai kemajuan yang menjawab sangat setuju sebesar 29 orang (39,2%), dan yang menjawab setuju sebesar 45 orang (60,8%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 45 responden (60,8%).
- d) Jawaban responden tentang pernyataan tidak suka berpikir pendek hanya untuk kepentingan sesaat yang menjawab sangat setuju sebesar 15 orang (20,3%), yang menjawab setuju sebesar 42 orang (56,8%), yang menjawab netral sebesar 14 orang (18,9%), dan yang menjawab tidak setuju sebesar 3 orang (4,1%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 42 responden (56,8%).
- e) Jawaban responden tentang pernyataan selalu berambisi melakukan hal-hal yang saya anggap positif yang menjawab sangat setuju sebesar 20 orang (27,0%), yang menjawab setuju sebesar 46 orang (62,2%), yang menjawab netral sebesar 7 orang (9,5%), dan yang menjawab tidak setuju sebesar 1 orang (1,4%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 46 responden (62,2%).
- f) Jawaban responden tentang pernyataan selalu berharap dapat meraih kesuksesan dimasa depan yang menjawab sangat setuju sebesar 26

orang (35,1%), yang menjawab setuju sebesar 43 orang (58,1%), yang menjawab netral sebesar 4 orang (5,4%), dan yang menjawab tidak setuju sebesar 1 orang (1,4%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 43 responden (58,1%).

- g) Jawaban responden tentang pernyataan selalu bekerja dengan serius untuk mencapai hasil terbaik yang menjawab sangat setuju sebesar 26 orang (35,1%), yang menjawab setuju sebesar 44 orang (59,5%), dan yang menjawab netral sebesar 4 orang (5,4%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 44 responden (59,5%).
- h) Jawaban responden tentang pernyataan selalu mempertimbangkan untuk rugi terhadap apa yang saya lakukan yang menjawab sangat setuju sebesar 16 orang (21,6%), yang menjawab setuju sebesar 34 orang (46,0%), yang menjawab netral sebesar 19 orang (25,7%), dan yang menjawab tidak setuju sebesar 5 orang (6,8%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 34 responden (46,0%).
- i) Jawaban responden tentang pernyataan selalu mengembangkan diri agar dapat lebih sukses yang menjawab sangat setuju sebesar 23 orang (31,1%), yang menjawab setuju sebesar 41 orang (55,4%), yang menjawab netral sebesar 9 orang (12,2%), dan yang menjawab tidak setuju sebesar 1 orang (1,4%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang

mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 41 responden (55,4%).

- j) Jawaban responden tentang pernyataan selalu belajar dari kesalahan-kesalahan masa lalu untuk perbaikan diri yang menjawab sangat setuju sebesar 28 orang (37,8%), yang menjawab setuju sebesar 42 orang (56,8%), dan yang menjawab netral sebesar 4 orang (5,4%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 42 responden (56,8%).
- k) Jawaban responden tentang pernyataan selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan setiap pekerjaan saya yang menjawab sangat setuju sebesar 24 orang (32,4%), yang menjawab setuju sebesar 47 orang (63,5%), dan yang menjawab netral sebesar 3 orang (4,1%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 47 responden (63,5%).
- l) Jawaban responden tentang pernyataan selalu bersikap pantang menyerah dalam melakukan pekerjaan yang sulit yang menjawab sangat setuju sebesar 22 orang (29,7%), yang menjawab setuju sebesar 46 orang (62,2%), dan yang menjawab netral sebesar 6 orang (8,1%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 18 responden (62,2%).
- m) Jawaban responden tentang pernyataan suka berteman dengan rekan kerja yang berpikiran maju kedepan yang menjawab sangat setuju sebesar 25 orang (33,8%), yang menjawab setuju sebesar 46 orang (62,2%), yang menjawab netral sebesar 2 orang (2,7%), dan yang

menjawab tidak setuju sebesar 1 orang (1,4%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 46 responden (62,2%).

- n) Jawaban responden tentang pernyataan suka berteman dengan rekan kerja yang berpikiran positif yang menjawab sangat setuju sebesar 38 orang (51,4%), yang menjawab setuju sebesar 33 orang (44,6%), dan yang menjawab netral sebesar 3 orang (4,1%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban sangat setuju sebanyak 38 responden (51,4%).
- o) Jawaban responden tentang pernyataan selalu memanfaatkan waktu luang untuk melakukan hal-hal yang positif yang menjawab sangat setuju sebesar 16 orang (21,6%), yang menjawab setuju sebesar 43 orang (58,1%), dan yang menjawab netral sebesar 15 orang (20,3%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 43 responden (58,1%).
- p) Jawaban responden tentang pernyataan tidak suka menunda-nunda pekerjaan sehingga waktu terbuang percuma yang menjawab sangat setuju sebesar 25 orang (33,8%), yang menjawab setuju sebesar 40 orang (54,1%), yang menjawab netral sebesar 7 orang (9,5%), dan yang menjawab tidak setuju sebesar 2 orang (2,7%). Jadi, berdasarkan pertanyaan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 40 responden (54,1 %).

### **3. Uji Validitas dan Realibilitas**

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas adalah *computer statistical program for social science (SPSS)* versi 16.0 yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas. Dari 74 kuisisioner yang disebarakan kepada responden akan di uji kembali, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

#### a. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran atau setiap pernyataan yang diajukan mengenai kinerja pegawai dalam kerangka islam, disiplin kerja dan motivasi kerja. Jika hasil nya valid maka instrument yang digunakan yang tepat dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Item instrument dikatakan valid apabila  $\text{Sig, 2-tailed} < \alpha_{0,05}$ .

Berikut ini penulis sajikan table hasil skor jawaban responden angket yang penulis sebarakan yaitu :

**Tabel IV - 8**

#### **Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel Kinerja Pegawai			
Item	Nilai Korelasi (t-hitung)	Probabilitas	Status
1	0,144	0,221>0,05	Tidak Valid
2	0,404	0,001<0,05	Valid
3	0,303	0,000<0,05	Valid
4	0,618	0,000<0,05	Valid
5	0,508	0,000<0,05	Valid
6	0,407	0,000<0,05	Valid
7	0,371	0,001<0,05	Valid
8	0,442	0,000<0,05	Valid
9	0,340	0,003<0,05	Valid
10	0,546	0,000<0,05	Valid
11	0,287	0,013<0,05	Valid
12	0,503	0,000<0,05	Valid

Dari tabel diatas didapatkan ada 1 item instrument yang tidak valid yaitu item1. Sehingga item ini harus dibuang dari angket. Dengan demikian sisa item instrument hanya 11. Berikut tabel korelasi setelah item1 dikeluarkan.

Variabel Kinerja Pegawai			
Item	Nilai Korelasi (t-hitung)	Probabilitas	Status
2	0,404	0,001<0,05	Valid
3	0,303	0,000<0,05	Valid
4	0,618	0,000<0,05	Valid
5	0,508	0,000<0,05	Valid
6	0,407	0,000<0,05	Valid
7	0,371	0,001<0,05	Valid
8	0,442	0,000<0,05	Valid
9	0,340	0,003<0,05	Valid
10	0,546	0,000<0,05	Valid
11	0,287	0,013<0,05	Valid
12	0,503	0,000<0,05	Valid

Dari table diatas maka dapat diketahui tidak terdapat instrumen yang tidak valid dengan nilai probabilitas ( $\text{sig} < \alpha_{0,05}$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 11 instrumen yang valid atau dapat diterima dan dapat dilanjutkan kepada pengujian realibilitas instrument.

**Tabel IV - 9**

**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Variabel Disiplin Kerja			
Item	Nilai Korelasi (t-hitung)	Probabilitas	Status
1	0,477	0,000<0,05	Valid
2	0,290	0,012<0,05	Valid
3	0,570	0,000<0,05	Valid

4	0,487	0,000<0,05	Valid
5	0,348	0,002<0,05	Valid
6	0,654	0,000<0,05	Valid
7	0,554	0,000<0,05	Valid
8	0,618	0,000<0,05	Valid
9	0,580	0,000<0,05	Valid
10	0,615	0,000<0,05	Valid

Dari tabel diatas maka dapat diketahui tidak terdapat instrumen yang tidak valid dengan nilai probabilitas (sig)  $< \alpha_{0,05}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 instrumen yang valid atau dapat diterima dan dapat dilanjutkan kepada pengujian realibilitas instrument.

**Tabel IV - 10**

**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Variabel Motivasi			
Item	Nilai Korelasi (t-hitung)	Probabilitas	Keterangan
1	0,449	0,000<0,05	Valid
2	0,406	0,000<0,05	Valid
3	0,412	0,000<0,05	Valid
4	0,308	0,008<0,05	Valid
5	0,389	0,001<0,05	Valid
6	0,404	0,000<0,05	Valid
7	0,583	0,000<0,05	Valid
8	0,546	0,000<0,05	Valid
9	0,541	0,000<0,05	Valid
10	0,521	0,000<0,05	Valid
11	0,375	0,001<0,05	Valid
12	0,376	0,001<0,05	Valid
13	0,447	0,000<0,05	Valid

14	0,435	0,000<0,05	Valid
15	0,535	0,000<0,05	Valid
16	0,482	0,000<0,05	Valid

Dari tabel diatas maka dapat diketahui tidak terdapat instrumen yang tidak valid dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) $<_{\alpha,0,05}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 16 instrumen yang valid atau dapat diterima dan dapat dilanjutkan kepada pengujian realibilitas instrument.

### b. Pengujian Realibilitas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat dipercaya atau tidak. Pengujian realibilitas menggunakan rumus *Croanbaach Alpha* dengan nilai realibilitasnya diatas  $>0,60$  maka dinyatakan data yang digunakan valid atau realibel.

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Disiplin kerja	0,696	Reliabel
Motivasi	0,734	Reliabel
Kinerja	0,542	Reliabel

Dari tabel 4.11 yakni hasil uji reliabilitas atas variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara menunjukkan tidak semua item pertanyaan reliabel sebab dari hasil yang didapat kinerja pegawai tidak realibel yaitu  $<0,60$ . dimana dapat dirinci untuk variabel disiplin kerja dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,696, motivasi kerja dengan *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,734, dan kinerja karyawan dengan nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,542, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak semua variabel tersebut valid atau reliable karena hasil dari kinerja pegawai tidak memenuhi syarat diatas dari 0,60.

Untuk dapat memberi interprestasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.12**

### **Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

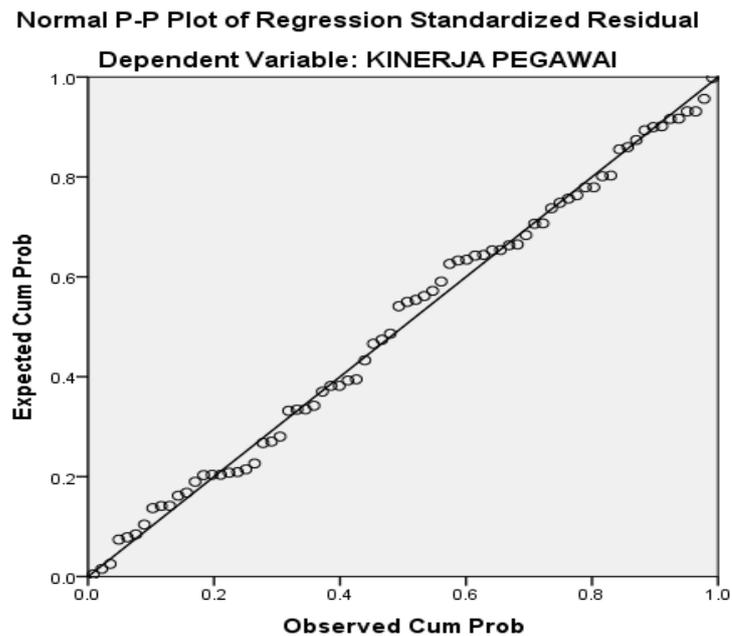
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

#### 4. Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues 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 tersebut yaitu:

##### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen 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 Normalitas**

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

#### **b. Uji Multikolienaritas**

Uji multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV.13**  
**Multikolienaritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Disiplin Kerja	.776	1.289
Motivasi Kerja	.776	1.289

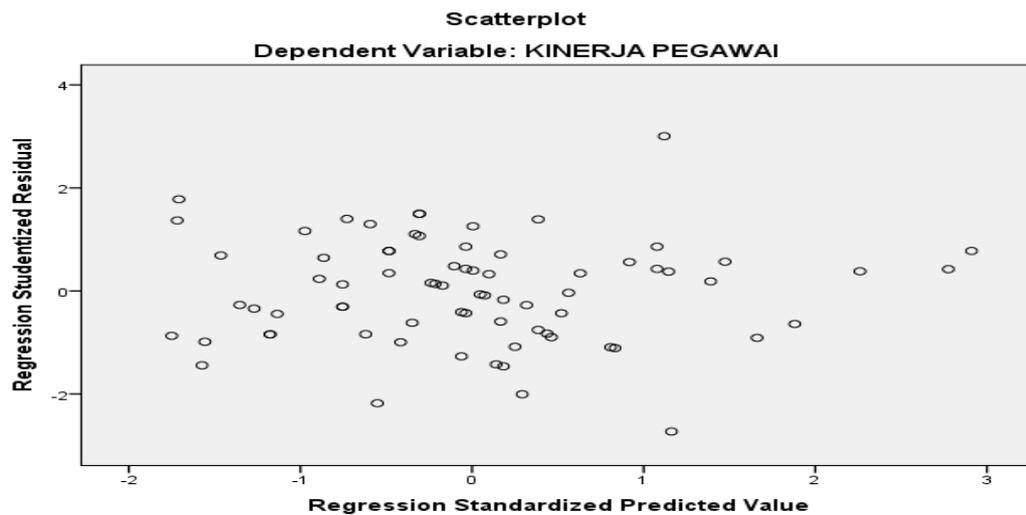
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber : Data Diolah (2016)*

Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikoleneartitas dalam variabel independen.

### c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV.2 Heterokedastisitas**

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

## 5. Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variable Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda

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

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Motivasi Kerja

$e$  = Error

**Tabel IV.14**  
**Koefisien Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22.488	4.407		5.103	.000		
1 Disiplin Kerja	.441	.094	.502	4.720	.000	.776	1.289
Motivasi Kerja	.122	.068	.189	1.780	.079	.776	1.289

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber : Data Diolah (2016)*

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 16.0 didapat:

$$\beta = 22,488$$

$$\beta_1 = 0,441$$

$$\beta_2 = 0,122$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 22,488 + 0,441X_1 + 0,122X_2 + e$$

Nilai  $\beta$  adalah 22,488 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 22,488. Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,441$  menunjukkan apabila Disiplin

kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai sebesar 44.10%. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,122$  menunjukkan apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan Kinerja Pegawai sebesar 12,20%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

## 6. Pengujian Hipotesis

### a) Uji Secara Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan diuji tingkat signifikansinya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$  = (Tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasik kerja terhadap kinerja pegawai).

$H_a : \rho \neq 0$  = (Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasik kerja terhadap kinerja pegawai).

Nilai t untuk  $df = n - 2$ ,  $df = 74 - 2 = 72$  adalah 1,993  $t_{tabel \alpha = 0,05}$

**Tabel IV.15 Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.488	4.407		5.103	.000
1 Disiplin Kerja	.441	.094	.502	4.720	.000

Motivasi Kerja	.122	.068	.189	1.780	.079
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah (2016)

### 1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel IV.11 diperoleh nilai sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 4,720 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 1,993$$

Dengan kriteria pengambil keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,993 < t_{hitung} < 1,993$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{hitung} > 1,993$$

$$2. -t_{hitung} < 1,993$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,720 sedangkan  $t_{tabel}$  1,993 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

### 2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel IV.11 diperoleh nilai sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 1,780 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 1,993$$

Dengan kriteria pengambil keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,993 < t_{hitung} < 1,993$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{hitung} > 1,993$$

$$2. -t_{hitung} < 1,993$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,780 sedangkan  $t_{tabel}$  1,993

dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,079 < 0,05$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

#### b) Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

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

(Sugiyono, 2012, hal. 257)

Keterangan:

- $R^2$  = koefisien korelasi ganda  
 k = Jumlah variabel independen  
 n = Jumlah anggota sampel  
 F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

**Tabel IV - 16 Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	237.364	2	118.682	21.535	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	391.298	71	5.511		
Total	628.662	73			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber : Data Diolah (2016)*

Dari tabel diatas dapat diketahui :

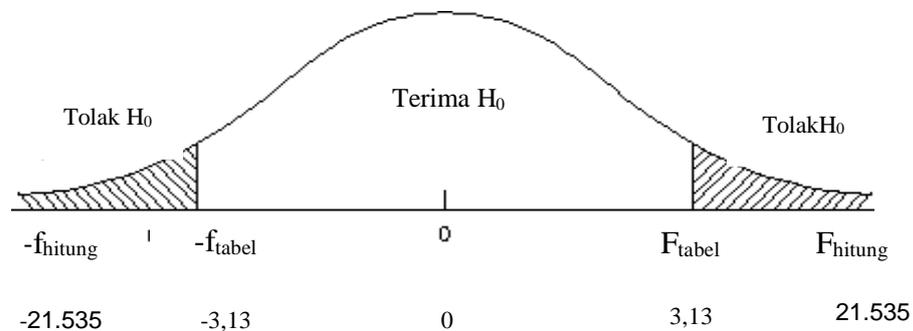
$$f_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 74 - 2 - 1 = 71 \text{ adalah } 3,13$$

$$f_{\text{hitung}} = 21,535$$

$$f_{\text{tabel}} = 3,13$$

Kriteria Pengujian :

- a) Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$  dan  $-f_{\text{hitung}} > -f_{\text{tabel}}$ .
- b) Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  dan  $-f_{\text{hitung}} > -f_{\text{tabel}}$ .



**Gambar IV.3 Kriteria Uji F**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai  $f_{\text{hitung}}$  adalah 21,535 dengan sig.  $0,000 < \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha 0,05$ .

## 7. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel IV.17**

### Koefisien Determinasi (R-Square)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.614 <sup>a</sup>	.378	.360	2.34760

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah (2016)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,378 \times 100\% \\
 &= 37,8\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,378 atau 37,8%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara sebesar 37,8% sisanya 62,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

### 1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,720 dengan probabilitas sig  $0,00$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) maka akan tinggi/baik variabel Kinerja Pegawai (Y). Menurut Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Wahyuningrum, 2008, hal. 147; Harlie, 2013; dan Narmodo & Wajdi, 2004) **Hasil-hasil penelitian terdahulu** menunjukkan terdapat kecenderungan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja.

### 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,780 dengan probabilitas sig 0,079 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) maka akan tinggi/baik variabel Kinerja Pegawai (Y). Seperti yang telah **dikemukakan oleh penelitian terdahulu terlihat bahwa motivasi memiliki keterkaitan dengan kinerja, yakni adanya hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai** (Brahmasari, & Suprayetno, 2009, hal. 124; Riyadi, 2011; Harlie, 2013 dan Narmodo & Wajdi, 2004).

Dengan demikian hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang telah diteliti orang lain tersebut, khususnya dalam konteks positifnya hubungan motivasi dengan kinerja.

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

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja dan semakin tinggi Motivasi yang diberikan untuk pegawai berpengaruh pada semakin tingginya semangat Kinerja Pegawai.

Ditunjukkan oleh korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,614. Sedangkan *R-square* adalah 0,378 (37,8%), menunjukkan sekitar 37,8% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variable Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai adalah 37,8% sisanya 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dalam penelitian Moch Rizki Fitrah (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama

(simultan) terhadap kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja Pegawai. Suatu perusahaan atau instansi tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan motivasi kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan maupun instansi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

- 1) Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,720 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,780 dan mempunyai angka yang tidak signifikan sebesar 0,079 lebih besar dari 0,05. Meskipun tidak signifikan, tetapi hasil dari  $t_{hitung}$  yang didapat bersifat positif jadi dapat diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Diperoleh nilai  $f_{hitung}$  21,535 >  $f_{tabel}$  3,13 dengan sig. 0,000 menunjukkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

#### B. Saran

Hasil temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa sesungguhnya motivasi dan disiplin sama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis memberi beberapa rekomendasi khususnya untuk Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dalam mengelola manajemennya, serta institusi lain pada umumnya.

- 1) dalam masalah disiplin, institusi pemerintahan seperti Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara harus membuat peraturan dan kebijakan agar disiplin

- karyawan terpelihara, khususnya dalam masalah kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran kerja dan tanggung jawab.
- 2) institusi pemerintahan seperti Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara harus memiliki program meningkatkan motivasi pegawai agar mereka memiliki kinerja yang tinggi dalam jangka panjang. Motivasi yang diberikan tidak harus dalam bentuk finansial tetapi juga melalui nonfinansial, seperti meningkatkan upaya agar pegawai dapat bekerja keras, memiliki orientasi masa depan yang baik, mendorong untuk mencapai tingkat cita-cita yang tinggi, mengarahkan kepada orientasi tugas/sasaran kerja, mendorong untuk selalu berusaha untuk maju, ketekunan, meningkatkan komunikasi dengan rekan kerja, dan memanfaatkan waktu dengan baik.
  - 3) permasalahan kinerja juga harus menjadi perhatian. Institusi harus mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor apa yang menjadi prioritas agar kinerja pegawai tetap tinggi. Dengan tingginya kinerja, pegawai akan mampu menghasilkan kerja yang berkualitas terbaik, mencapai target kuantitas kerja yang diharapkan, bisa diandalkan, dan memiliki sikap yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sadirman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), pp-124.
- Djamarah (2002). *Teori Motivasi*, Edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Fauziah, Agustini ( 2011 ). *MSDM Lanjutan*. Penerbit: Madenatera
- Hariandja, MARIHOT TUA EFFENDI. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Harlie, M. (2013). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman, D. M. (2013). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, A. A. P. (2012). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Narmodo, H., & Wajdi, M. F. (2004). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Dayasaing*, 5(2), 1-64.
- Rivai, V. (2009). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Trisnawati Ernie dan Saefullah, Kurniawan. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Muryanto, e. (2010). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating (studi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Sebelas Maret).

- Narmodo, H., & Wajdi, M. F. (2004). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Dayasaing*, 5(2), 1-64.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Rofieq, M. (2002). Pengujian asumsi dalam penerapan model regresi. *Jurnal Penelitian Edisi Ilmu-Ilmu Teknik*, 13 (1), 347-358.
- Siswanto, H. B. (2009), *Pengantar Manajemen*, cetakan keenam, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2009). *Manajem sumber daya manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana.
- Wahyuningrum. (2008). *Hubungan kemampuan, kepuasan dan disiplin dengan kinerja pegawai di Kecamatan Taggunharjo*. Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.