

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen*

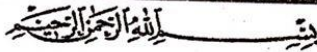


Nama : Akhpitrangi Novi Yanti Pane
NPM : 1705160164
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 16 September 2021, pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : AKHPITRANKI NOVI YANTI PANE
NPM : 170516014
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA MEDAN

Dinyatakan : (A-) Lulus Tugaskan dan telah memenuhi persyaratan, untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Pengujii I : (JULITA, S.E., M.Si)
Pengujii II : (DENNIS TALDER CHANDRA, SE, MM)

Pembimbing : (Dr. H. R. SABRINA, M.Si)
Panitia Ujian
Ketua : (H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)
Sekretaris : (Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AKHPITRANKI NOVI YANTI PANE
NPM : 1705160164
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan,

2021

Pembimbing

Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AKHPITRANKI NOVI YANTI PANE
NPM : 1705160164
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki narasi	21.08.2021	[Signature]
Bab 2	Landasan teori diperkuat dengan mengkaitkan dgn bab 4, 5		[Signature]
Bab 3	Metodologi khususnya sample, beri rujukan teori tentang jumlah sample dgn kawatirannya		[Signature]
Bab 4	Data yang disajikan agar ditambahkan penjelasan dan kesimpulan		[Signature]
Bab 5	Penelitian ini berkaitan dgn teori tentang peran peneliti sebelumnya dan arahan penelitian. Saran agar disertakan yg dapat diimplikasikan.		[Signature]
Daftar Pustaka			[Signature]
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Setuju untuk maju ke sidang hijau	31.08.2021	[Signature]

Medan, 2021

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing

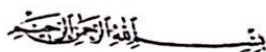
Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : AKHPITRANKI NOVI YANTI PANE

NPM : 1705160164

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA MEDAN**" adalah bersifat asli (*original*), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



AKHPITRANKI NOVI YANTI PANE

ABSTRAK

Akhpitranski Novi Yanti Pane NPM 1705160164. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Medan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi 2021.

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel penarikan pengamatan yang dilakukan berjumlah 35 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (*Statistic Package For The Social Sciens*) versi 2021. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT/ Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan”**. Penyelesaian skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk melaksanakan sidang meja hijau pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun tata bahasanya. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun, dalam upaya perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak menemukan kendala namun semuanya dapat diselesaikan dengan baik karena bantuan tulus yang diberikan, baik bersifat moril maupun materil dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan ketulusan, penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Teristimewa kepada Ayah Dan Ibu, tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada Saya. Dengan doa restu yang mempengaruhi dalam kehidupan saya, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya.

2. Bapak Dr. Agussani. MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripuddin Hsb, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Wakil Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu untuk memberikan bimbingan, memotivasi serta memberikan nasehat yang baik kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah berperan dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua yang membutuhkannya, Terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2021
Penulis,

Akhpitrangi Novi Yanti Pane
NPM : 1705160164

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	4
BAB 2 LANDASAN TEORI	7
2.1 Uraian Teori	7
2.1.1 Disiplin Kerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	7
2.1.1.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	8
2.1.1.3 Faktor - Faktor Penilaian Disiplin Kerja.....	9
2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja	11
2.1.2 Motivasi Kerja.....	12
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	12
2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	13
2.1.2.3 Faktor - Faktor Motivasi Kerja	15
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja	18
2.1.3 Kinerja Pegawai	19
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	19
2.1.3.2 Tujuan Kinerja	21
2.1.3.3 Faktor - Faktor Kinerja Pegawai	22
2.1.3.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	23
2.2 Kerangka Konseptual	26
2.3 Hipotesis.....	30
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	31

3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Definisi Operasional.....	31
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Teknik Analisis Data.....	37
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian	43
4.1.1.1 Karakteristik Identitas Responden	43
4.1.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
4.1.2 Analisis Data Penelitian	59
4.1.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	59
4.1.2.2 Regresi Linier Berganda	64
4.1.2.3 Pengujian Hipotesis.....	65
4.2 Pembahasan.....	70
BAB 5 PENUTUP.....	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional	32
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian.....	33
Tabel 3.3	Skala Likert.....	36
Tabel 4.1	Karakteristik Usia Responden.....	44
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden	45
Tabel 4.4	Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja (X1)	46
Tabel 4.5	Penyajian Data Variabel Motivasi Kerja (X2).....	51
Tabel 4.6	Penyajian Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)	56
Tabel 4.7	Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	61
Tabel 4.8	Multikolinieritas	62
Tabel 4.9	Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Statistik t.....	66
Tabel 4.11	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	68
Tabel 4.12	Hail Uji Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
Gambar 2.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	28
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual	29
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	40
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	41
Gambar 4.1	Pengujian Histogram Normalitas	60
Gambar 4.2	Pendekatan Grafik Normalitas	61
Gambar 4.3	Scatterplot Uji Heterokedastisitas	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Organisasi atau perusahaan tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan tersebut. Menurut (Mathis & Jackson, 2002, hal. 314) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin baik. Namun pada praktiknya, disiplin kerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti meninggalkan kantor tanpa izin

dari atasan, tidak memakai seragam yang sudah ditentukan, absensi atau tidak hadirnya karyawan.

Disamping disiplin, motivasi juga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada bawahan atau pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Motivasi menjadi penting karena motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut akan melakukan suatu bertindak yang disebabkan karena ingin meraih suatu keinginan. Menurut (Noor, 2013, hal. 225) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Namun jika dinilai dari motivasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan juga dinilai kurang sehingga pegawai masih bermalas-malasan dan tidak menunjukkan dedikasi serta loyalitas yang baik kepada perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Mangkunegara, 2017, hal. 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi

pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantaranya adalah disiplin dan motivasi kerja.

Dipilihnya masalah kedisiplinan kerja dan motivasi kerja di sini dikarenakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan kedisiplinan kerja sering menjadi masalah bagi pihak manajemen kantor. Dengan ketidakdisiplinan pegawai terbukti telah menurunkan kinerja dan dengan penerapan kedisiplinan kerja yang tinggi, pegawai bisa bekerja dengan leluasa dan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Sedangkan mengenai motivasi, manajemen Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan berusaha memotivasi pegawainya dengan penyerahan kepercayaan dan tanggung jawab, penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, kondisi lingkungan kerja yang baik, tata tertib dan disiplin yang bijaksana, jaminan pekerjaan yang tetap, pemberian bantuan dalam persoalan pribadi dan keluarga dan sebagainya yang kesemuanya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan pemaparan di atas, oleh karena itu penulis akan mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang dapat ditemukan adalah sebagai berikut :

1. Adanya pegawai yang sering terlambat, istirahat dan pulang kerja lebih awal yang membuat disiplin pegawai menjadi kurang baik.

2. Kurangnya motivasi dalam diri sebagian pegawai terlihat dari kurangnya semangat pegawai dalam bekerja dan pegawai sering menunda-nunda pekerjaan.
3. Masih rendahnya kinerja pegawai, dapat dilihat dari hasil kerja yang belum mencapai target yang sudah diberikan kantor.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan dalam identifikasi masalah maka yang menjadi batasan masalah penelitian ini adalah “Disiplin dan motivasi kerja pegawai yang rendah di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan”.

1.3.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan kontribusi bagi dunia organisasi/perusahaan khususnya untuk Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap tingkat kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Dosen

Bagi dosen dapat memberikan bimbingan pada mahasiswa dengan topik judul skripsi sesuai dengan keahlian dosen dan juga pengalaman dosen dalam bimbingan.

c. Bagi Peneliti

Bagi peneliti hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi mahasiswa sehingga dapat dikembangkan secara optimal dan sebagai sarana untuk

memahami bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap tingkat kinerja pegawai.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sejumlah hasil riset empiris telah mendokumentasikan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam sebuah kesuksesan organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja dalam suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan sangat erat. Hal ini akan dikemukakan pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya:

Menurut (Rivai, 2009, hal. 825) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut (Fathoni, 2006, hal. 126) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Pendapat lain juga mengemukakan bahwa “ Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis” (Sutrisno, 2011, hal. 89).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena

semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2016, hal. 193). Pendapat lain juga mengemukakan bahwa menurut (Darodjat, 2015) Disiplin berasal dari bahasa latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Jadi kesimpulan dari pengertian diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja tercipta dari perilaku karyawan yang patuh dan taat terhadap peraturan dan mengikuti norma-norma perusahaan. Disiplin kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan disiplin yang baik maka karyawan senantiasa bekerja sesuai peraturan perusahaan dan menimbulkan hal-hal positif sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

2.1.1.2 Tujuan Disiplin Kerja

Pada hakikatnya disiplin kerja bisa diterapkan setiap perusahaan. Karena tidak hanya berfungsi bagi setiap perusahaan akan tetapi juga bermanfaat bagi konsistensi para karyawannya. Menurut (Sutrisno, 2011, hal. 87) Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta, benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Fungsi disiplin kerja menurut (Afandi 2016, hal. 3) yaitu :

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi

- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurangnya perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan utama penerapan disiplin di tempat kerja adalah mendorong karyawan untuk memperbaiki kinerjanya yang kurang memuaskan (Sierma 2010, hal. 119). Sedangkan menurut (Afandi, 2016, hal. 2) Tujuan disiplin kerja adalah disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.1.3 Faktor - Faktor Disiplin Kerja

Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan melalui kebiasaan atau perilaku karyawan ketika bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Offirstson, 2014) antara lain :

1. Besar kecilnya kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi menurut (Afandi, 2016, hal. 10), diantaranya :

- 1) Faktor kepemimpinan

- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan melekat
- 7) Faktor sanksi hukuman
- 8) Faktor ketegasan
- 9) Faktor hubungan kemanusiaan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Saydam dalam buku (Darodjat, 2015, hal. 96), faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Besar kecilnya kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut (Offirstson, 2014) Faktor disiplin sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan, sehingga seorang pemimpin perlu menciptakan suasana yang membuat bawahannya menjadi disiplin sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh peraturan yang berlaku di instansi tersebut

Dapat disimpulkan dari faktor-faktor diatas bahwa disiplin kerja terdiri dari beberapa faktor dapat menegakkan suatu disiplin dalam perusahaan kepada setiap karyawannya yang meliputi kompensasi, pengawasan dan perhatian.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016, hal. 10) indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah :

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
5. Target pekerjaan
6. Membuat laporan kerja harian

(Agustini, 2011) dalam penelitiannya mengemukakan beberapa indikator disiplin kerja yang ada yaitu :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Prosedur kerja
- 3) Kepatuhan pada kepemimpinan
- 4) Kesadaran kerja
- 5) Tanggung jawab

Menurut (Mohtar 2019, hal. 46) indikator disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja
- 2) Mentaati jam kerja bkan karena takut atau terpaksa
- 3) Komitmen dan loyal terhadap organisasi

Sedangkan menurut (Busro 2018, hal. 303) indikator disiplin kerja meliputi :

1. Disiplin kerja
2. Jumlah jam kerja
3. Jumlah hari izin

Disiplin kerja sangat penting dalam peran kinerja karyawan di perusahaan.

Dikarenakan adanya disiplin dinilai dapat membuat karyawan patuh terhadap peraturan dan bekerja secara tepat waktu.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sangat penting bagi peningkatan kinerja seorang karyawan melalui perilaku manusia untuk meningkatkan kualitas kerja secara optimal. Pengertian motivasi dapat mencerminkan seorang yang memerlukan kebutuhan-kebutuhan supaya bersemangat serta akan termotivasi untuk memenuhi dorongan bagi diri sendiri, sehingga dapat melakukan upaya maupun tindakan tertentu untuk bekerja secara efisien dan efektif. Motivasi berfungsi sebagai pendorong atau penggerak terhadap karyawan untuk bekerja lebih giat demi mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2007, hal. 92) Motivasi berasal dari kata lain “Mover” yang berarti “Dorong atau Penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya para bawahan atau pengikut. Sedangkan menurut (Noor, 2013, hal. 230) “Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya”.

Motivasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras guna meningkatkan produktivitas kerja dalam sebuah organisasi.

Menurut (Wibowo 2015, hal. 111) “Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan”. Pendapat lain juga mengemukakan bahwa “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu” (Rivai, 2009, hal. 837).

Menurut (Sutrisno, 2009) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. Adapun menurut (Siswanto, 2005) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Jadi dapat dibuat kesimpulan bahwa motivasi sebagai suatu pendekatan baik secara formal maupun non formal dalam meningkatkan kinerja dengan semangat yang tinggi dan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia (SDM) pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja para karyawan untuk dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Tujuan motivasi memiliki peranan penting dalam sebuah

organisasi. Dengan terciptanya motivasi kerja, dinilai dapat menambah energi positif ketika bekerja.

Motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan.

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut (Hasibuan 2007, hal. 97) adalah :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Dan lain sebagainya

Sedangkan menurut (Sedarmayanti 2017, hal. 171) Tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai :

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan
2. Meningkatkan semangat dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan

Berkaitan dengan bahasan tentang motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat oleh (Bismala, Arianty, dan Farida 2017, hal. 108) motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi adalah :

- a. Mengingat, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
- b. Meningkatkan produktivitas.
- c. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Menurut (Mohtar 2019, hal. 32) tujuan motivasi pekerja sebagai berikut :

- a. Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia ibarat bahan bakar pada kendaraan
- b. Motivasi sebagai pengatur dalam memilih alternative di antara dua atau lebih dari kegiatan bertentangan
- c. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas

2.1.2.3 Faktor - Faktor Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Menurut (Sutrisno, 2011, hal. 116–120) faktor-faktor tersebut yaitu :

1. Faktor Intern

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

- a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Ekstern
- a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervise yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel

Pendapat lain juga mengemukakan bahwa terdapat faktor motivasi kerja menurut (Noor, 2013, hal. 250–251) ada dua faktor yaitu :

- a. Faktor pemuas disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri seseorang tersebut (kondisi instrinsik) antara lain:
 1. Prestasi yang diraih (*achievement*)
 2. Pengakuan orang lain (*recognition*)
 3. Tanggung jawab (*responsibility*)
 4. Peluang untuk maju (*advancement*)
 5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
 6. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

b. Adapun faktor pemelihara (*maintance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan, meliputi :

1. Kompensasi
2. Keamanan dan keselamatan kerja
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Kristanti 2019, hal. 25) terdiri dari :

1. Kultur organisasi, seperti norma, nilai dan keyakinan bersama anggotanya dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi individu.
2. Lingkungan kerja terdekat, seperti sikap, tindakan rekan dan penyelia serta “iklim” yang mereka ciptakan.

Sedangkan menurut (Hasim 2019, hal. 24) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

- a. Faktor Ekstern
 1. Kepemimpinan
 2. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 3. Komposisi yang memadai
 4. Adanya penghargaan (imbalan) atas prestasi

5. Status dan tanggung jawab
 6. Peraturan yang berlaku
- b. Faktor Intern
1. Kematangan pribadi
 2. Tingkat pendidikan
 3. Keinginan dan harapan pribadi
 4. Kebutuhan terpenuhi
 5. Kelelahan dan kebosanan
 6. Kepuasan kerja

Jadi dapat ditarik kesimpulan motivasi dapat mempengaruhi beberapa faktor. Baik berupa faktor dari dalam diri dan juga yang mempengaruhi dari luar sehingga motivasi dapat terjadi setiap diri seseorang termasuk keinginan untuk menuju ke arah yang lebih baik.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Adapun indikator-indikator motivasi kerja menurut (Mohtar 2019, hal. 13) sebagai berikut :

Motivasi diri dalam diri meliputi:

1. Dorongan untuk meningkatkan prestasi
2. Dorongan untuk menghindari kegagalan
3. Dorongan untuk bekerja keras
4. Dorongan untuk mengaktualisasikan diri

Sedangkan motivasi dari luar diri meliputi :

1. Pujian

2. Hukuman

3. Aturan

Sedangkan

menurut (Effendy 2009, hal. 156) Indikator motivasi sebagai berikut :

- a. Keinginan untuk berprestasi
- b. Keinginan untuk melakukan perbaikan
- c. Keinginan untuk melakukan perubahan
- d. Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja
- e. Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja

Indikator-indikator motivasi percaya diri menurut (Sadijan 2008, hal. 65)

sebagai berikut :

- 1) Yakin akan kemampuan diri sendiri untuk berbicara dengan orang lain
- 2) Berani mengungkapkan informasi yang diterima kepada orang lain
- 3) Tidak ragu-ragu
- 4) Sering mengambil inisiatif untuk mengungkapkan gagasan

Motivasi memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, hal ini dikarenakan adanya motivasi dapat menambah energi seorang karyawan agar bersemangat saat bekerja.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan organisasi, hal ini dikarenakan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam tujuan organisasi atau perusahaan. Organisasi maupun

perusahaan selalu berusaha produktivitas kerja dari setiap karyawannya dapat lebih baik serta meningkat.

Menurut (Moeheriono 2012, hal. 95) “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Sedangkan menurut (Noor, 2013, hal. 271) “Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi”. Pendapat lain juga mengemukakan menurut (Wirawan 2015, hal. 239) bahwa “Evaluasi kinerja sebagai proses menilai kinerja ternilai dalam waktu tertentu dengan membandingkan kinerjanya dengan standar kinerjanya dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan MSDM mengenai ternilai”.

Menurut (Mathis & Jackson, 2002, hal. 78) “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.”

Sedangkan dalam manajemen kinerja menurut (Wibowo 2007, hal. 7) “Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses”.

Jadi dapat dibuat kesimpulan bahwa kinerja merupakan ukuran dari suatu hasil pekerjaan karyawan, Semakin baik kinerja dari yang dihasilkan maka

kontribusi yang diberikan jauh lebih baik dan hasil pencapaian kinerja karyawan optimal.

2.1.3.2 Tujuan Kinerja

Menurut (Moehariono 2012, hal. 99) Manajemen dengan tujuan (*management by objectives*-MBO) menghususkan pada tujuan kinerja yang diharapkan dapat dicapai oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Pertama, jika seorang karyawan dilibatkan dalam perencanaan dan penetapan tujuan dan menetapkan suatu ukuran hasilnya mungkin adalah tingkat komitmen dan kinerja yang lebih tinggi. Kedua, jika tujuan didefinisikan secara jelas dan tepat, seorang karyawan akan melaksanakan pekerjaannya secara lebih baik dalam mencapai hasil-hasil yang diharapkan. Ketiga, tujuan kinerja harus dapat diukur dan menggambarkan hasil. Isitilah umum seperti “inisiatif” dan “kerja sama”, yang umum digunakan dalam penilaian dari atasan harus dihindari. Tujuan-tujuan dari tindakan spesifik yang diambil atau pekerjaan yang harus diselesaikan. Tujuan penilaian kinerja menurut (Mulyadi 2007, hal. 360) adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran strategik organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang dihendaki oleh organisasi.

Sedangkan menurut (Rismawati dan Mattalata 2018, hal. 78) bahwa tujuan kinerja merupakan hasil yang dicapai yang membuat karyawan menjadi efektif. Untuk pekerjaan yang rutin tujuan kinerja juga mungkin disebut standar. Hal ini biasanya bersifat numerik dan berkaitan dengan hasil. Standar juga sama untuk setiap karyawan dalam pekerjaan yang sama. Ada beberapa tujuan manajemen kinerja menurut (Ruky 2006, hal. 20) yaitu :

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusiasecara keseluruhan.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi.

2.1.3.3 Faktor - Faktor Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2016, hal. 193) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah :

1. Kemampuan
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin

Sedangkan menurut (Wirawan, 2015, hal. 274) faktor-faktor kinerja dari pegawai adalah :

1. Umur
2. Pendidikan
3. Kompetensi
4. Pengalaman kerja
5. Kesehatan fisik
6. Kesehatan jiwa
7. Kreativitas & Inovasi
8. Talenta

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mencakup keterampilan, insting, tingkat aspirasi, dan juga faktor pribadi seperti usia, pendidikan, dan latar belakang keluarga (Ivancevich 2007, hal. 143).

2.1.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Moehariono 2012, hal. 109) “Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*), namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja (*performance indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung. Sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung.

Menurut (Busro 2018, hal. 99–100) “Kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut” :

1. Hasil kerja dengan indikator;
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja indikatornya;
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian
3. Sifat pribadi indikatornya;
 - a. Kejujuran
 - b. Kreativitas

Secara konseptual menurut Lembaga Administrasi Negara/LAN dalam buku (Namawi 2013, hal. 240–41) “Mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex-post*). Sedangkan menurut (Wibisono 2011, hal. 140–41) bahwa indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik terkait dengan pengelolaan pegawai yang meliputi :

1. Umpan balik 360 derajat
2. Absensi
3. Lamaran dan lowongan
4. Ketersediaan pelatihan
5. Kaji banding internal
6. Efisiensi biaya penyelenggara pelatihan
7. Motivasi dan komitmen
8. Ide atau saran yang membangun
9. Produktivitas pegawai
10. Kepuasan pegawai
11. Kepuasan pegawai terhadap program pelatihan
12. Loyalitas pegawai
13. Frekuensi program pelatihan baru
14. Frekuensi audit terhadap keahlian
15. Perhitungan biaya setiap pegawai
16. Pengaruh program pelatihan terhadap perusahaan atau organisasi
17. Kesempatan promosi internal
18. Jumlah wawancara setiap pekerjaan yang ditawarkan
19. Kepedulian terhadap visi dan misi perusahaan
20. Keterampilan ganda
21. Fleksibilitas pekerja
22. Tingkat kualifikasi
23. Penolakan terhadap pekerjaan yang ditawarkan
24. Kaji banding remunerasi dan benefit yang diberikan perusahaan

25. Ketersediaan keahlian
26. Penggunaan keahlian pegawai yang dimiliki perusahaan
27. Kecepatan pengembangan keahlian
28. Biaya pelatihan
29. Kecepatan mengisi lowongan kerja
30. Kesiapan para pegawai untuk merekomendasikan orang lain
31. Jam kerja

Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja dapat dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan dapat dinilai hasil kerja serta diukur kinerjanya.

2.2 Kerangka Konseptual

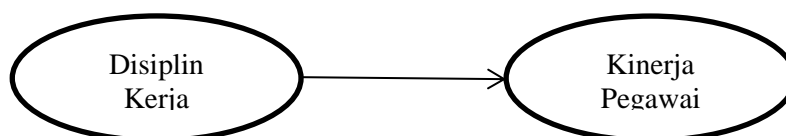
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sebuah hasil riset empiris telah mendokumentasikan terdapat disiplin kerja memiliki peran penting dalam kesuksesan organisasi yang membangun kinerja organisasinya dalam jangka panjang. Hubungan antara disiplin kerja dengan sukses atau gagal kinerja dalam organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku disiplin sangat berhubungan dengan kinerja. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja dikarenakan apabila disiplin kerja diperusahaan itu diterapkan dan dipatuhi maupun ditaati oleh para karyawan maka sebab itu otomatis kinerja yang dihasilkan akan lebih meningkat karena para karyawan memahami aturan-aturan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Arif, Maulana, dan Lesmana, 2020); (Arda, 2017); (Rizal dan Radiman, 2019); (Daulay, Kurnia, dan Maulana, 2018); (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019), (Efendy dan Lesmana, 2018); (Jufrizen, 2016); (Jumani, 2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan (Prayogi, et. al., 2017); (Prayogi et. al., 2019); (Fahmi & Sanika, 2019); (Farisi & Fani, 2019); (Tanjung, 2015) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :

Gambar 2.1
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai



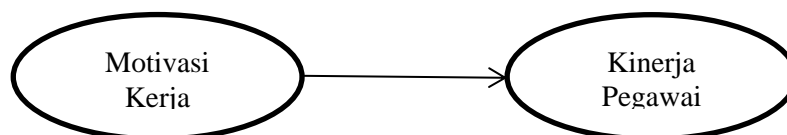
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi memiliki manfaat mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, dan menghadirkan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Penelitian (Julita, 2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Rosmaini dan Tanjung, 2019); (Jufrizen, 2017) mengemukakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat hal sama dengan penelitian (Andayani dan Tirtayasa, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan (Prayogi dan Nursidin, 2018);

(Hasibuan & Silvy, 2019), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Astuti, dan Suhendri, 2019) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Astuti, dan Lesmana, 2018) secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan (Marjaya & Pasaribu, 2019) mengemukakan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan jalan memberikan motivasi kepada karyawan baik berupa materil dan moril akan menambah semangat karyawan dalam bekerja. Berikut ini kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian tersebut :

Gambar 2.2
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai



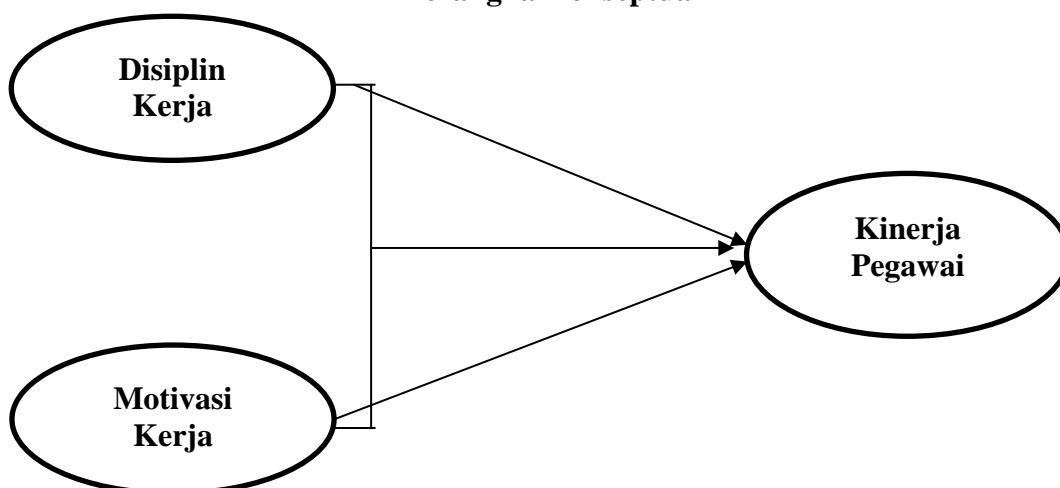
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja merupakan kesadaran untuk menaati aturan-aturan perusahaan. Apabila disiplin yang diterapkan dalam perusahaan terjalin dengan baik maka karyawan senantiasa bekerja dan bersemangat karena termotivasi menjadi karyawan teladan dan membuat kinerja yang dihasilkan karyawan meningkat serta optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan dan Handayani, 2017) berarti disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian lain dari (Wahyudi, 2019) secara teoritis mengonfirmasikan teori dan mendukung hasil penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sesuai penelitian (Khumaedi, 2016) bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Penelitian yang dilakukan (Hasibuan dan Silvy, 2019) bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian (Farisi, Irnawati, dan Fahmi, 2020) dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini kerangka konseptual dalam penelitian tersebut :

Berdasarkan kondisi lapangan menggambarkan bahwa pengaruh tingkat kedisiplinan kerja dan motivasi kerja pegawai, secara sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 2.3
Kerangka Konseptual



2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori dan literatur yang relevan dan dijadikan referensi, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis penelitian merupakan langkah yang ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir.

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka yang ada maka dapat di rumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini, yakni :

H1 : Disiplin Kerja, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Motivasi Kerja, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

H3 : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan angket (kuesioner) dan wawancara. Penelitian yang telah dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Metode dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Metode *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian yang dimana peneliti bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2015, hal. 23).

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah defenisi yang didasarkan atas sifat-sifat dari yang didefenisikan yang dapat diobservasi (Hamdi dan Bahruddin 2014, hal. 24).

Berikut definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja	Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis” (Sutrisno, 2011, hal. 89).	1. Tingkat kehadiran 2. Prosedur kerja 3. Kepatuhan pada kepemimpinan 4. Kesadaran kerja 5. Tanggung jawab (Agustini, 2011).	Ordinal
2	Motivasi Kerja	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2009, hal. 837).	1. Keinginan untuk berprestasi. 2. Keinginan untuk melakukan perbaikan. 3. Keinginan untuk melakukan perubahan. 4. Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja. 5. Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja. (Effendy 2009, hal. 156).	Ordinal
3	Kinerja Pegawai	Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Noor, 2013, hal. 271).	1. Hasil kerja. 2. Perilaku kerja. 3. Sifat pribadi. (Busro 2018, hal. 99–100).	Ordinal

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan, Jl. Iskandar Muda No.270, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan perkiraan kurang lebih dalam waktu 3 bulan, mulai bulan Maret 2021 s/d September 2021, dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini :

Tabel 3.2

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Pelaksanaan/Tahun 2020-2021						
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep
1	Penyusunan Proposal	■						
2	Bimbingan Proposal		■					
3	Seminar Proposal			■				
4	Pengumpulan Data				■			
5	Penyusunan Hasil Penelitian					■	■	
6	Sidang Meja Hijau							■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016, hal. 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian penelitian ini tergolong dalam penelitian populasi.

3.4.2 Sampel

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Menurut (Sugiyono 2016, hal. 62) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat jumlah populasi <100 maka penelitian ini menggunakan semua populasi untuk di jadikan sampel, dengan jumlah sampel 55 orang. Namun karna penelitian ini banyak pegawai yang kurang berkenan untuk menjadi responden, sehingga responden di maksimalkan dengan rumus Slovin (Sugiyono, 2016) yaitu sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

$$n = \frac{55}{1 + 55 \cdot 0.1^2} = \frac{55}{1 + 80 \cdot 0.01} = \frac{55}{1 + 0.55} = \frac{55}{1.55} = 35,48$$

Jadi, dari n = 35,48 dibulatkan menjadi n = 35 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara dan Kuesioner (Angket)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono 2017, hal. 220). Wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara tidak terstruktur, wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk menyimpulkan datanya (Sugiyono 2017, hal. 223).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2017, hal. 225). Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui data absensi, produktivitas kerja, dan hasil kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Diharapkan responden untuk menjawab semua pertanyaan yang ada didalam kuesioner, dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan berganda dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2017, hal. 158). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor, misalnya :

Tabel 3.3
Skala Likert

Pertanyaan	Skor
------------	------

- Setuju	5
- Setuju	4
- Ragu-ragu	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono 2017, hal. 159)

Instrumen angket yang telah dirancang perlu diuji validitas dan realibilitasnya agar data yang akan dianalisis memiliki derajat ketetapan dan keyakinan tinggi (Juliandi, Irfan, dan Manurung 2014, hal. 75).

3.5.2 Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketetapan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ulur variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar (Juliandi, Irfan, dan Manurung 2014, hal. 76).

Apabila instrument sudah disusun, instrument disebarkan kepada kelompok responden. Setelah instrument dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik. Teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi (Juliandi, Irfan, dan Manurung 2014, hal. 76).

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

(Juliandi, Irfan, dan Manurung 2014, hal. 77)

3.5.3 Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi, Irfan, dan Manurung 2014, hal. 80).

Pengujian reliabilitas dengan cara lain salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* menurut Arikunto dalam buku (Juliandi, Irfan, dan Manurung 2014, hal. 82) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r = Reliabilitas Instrument
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 b² = Jumlah varians butir
 1² = Varians total

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono 2017, hal. 305)

Keterangan :

- Y = Kinerja
 α = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

X1 = Disiplin

X2 = Motivasi

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

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

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, Irfan, dan Manurung 2014, hal. 160).

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi yang kuat antar variabel independen Gujarati dalam buku (Juliandi, Irfan, dan Manurung 2014, hal. 161).

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain (Juliandi, Irfan, dan Manurung 2014, hal. 161). Cara lain untuk menguji heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji *Glejser*, dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya (Juliandi, Irfan, dan Manurung 2014, hal. 162).

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi, Irfan, dan Manurung 2014, hal. 122).

3.6.3.1 Uji (t)

Pada regresi yang mempunyai lebih satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi maka mempunyai estimator β_i yang Blue. Bila asumsi 6 juga terpenuhi yaitu variabel e_i mempunyai distribusi normal maka variabel dependen Y juga akan terdistribui secara normal (Basuki dan Prawoto 2016, hal. 33).

Dalam menganalisis data, mengetahui tingkat signifikansi digunakan uji-t dengan rumus:

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

(Sugiyono 2017, hal. 397)

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan table t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

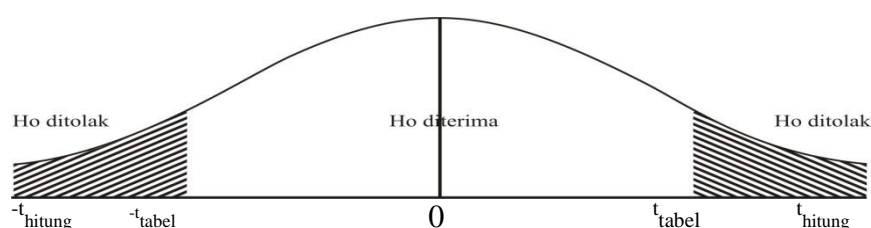
n = Jumlah sampel

Hipotesis yang hendak di uji adalah :

- H0: $\rho = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Ha: $\rho \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan anantara variabel bebas dengan variabel terikat.

Selain cara manual seperti diatas, kriteria pengujian hipotesi dengan (program spss 20), sebagai berikut :

- Jika nilai probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* lebih kecil dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka hipotesis nol ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika nilai probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* lebih besar dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka hipotesis nol diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja)
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

3.6.3.2 Uji Hipotesis (F)

Perlu mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji F. uji F ini dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANNOVA) (Basuki dan Prawoto 2016, hal. 35).

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau tidaknya Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja dapat digunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono 2017, hal. 284)

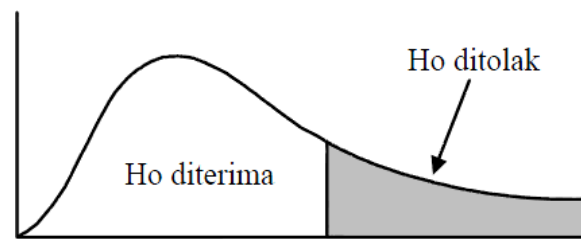
Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Atau dengan cara lain sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen atau variabel bebas (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) dalam menerangkan variabel dependen atau terikat (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan formula

Persamaan sebagai berikut :

$$\text{TSS} = \text{ESS} + \text{RSS}$$

Dari formula persamaan tersebut dengan demikian R^2 dapat didefinisikan sebagai proporsi atau persentase dari total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh garis regresi tepat pada semua data Y maka ESS sama dengan TSS.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrumen dalam bentuk angket sebanyak 42 pernyataan yang terdiri dari 15 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1) dan 15 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2) dan 12 item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 35 orang pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

Hasil data angket penelitian yang disebar kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan SPSS, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut :

4.1.1.1 Karakteristik Identitas Responden

Identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan dari responden penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	27	77.1	77.1	77.1
	31-40	4	11.4	11.4	88.6
	41-50	3	8.6	8.6	97.1
	51-60	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik data usia mayoritas responden berusia pada kelompok umur dengan rentang 21-30 tahun sebanyak 27 orang (77.1) dan minoritas responden pada kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 4 orang (11.4). Selebihnya pada kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 3 orang (8.6) dan usia 51-60 tahun yaitu 1 orang (2.9). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden didominasi pada kelompok dengan rentang usia 21-30 tahun.

Tabel 4.2
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	13	37.1	37.1	37.1
	PEREMPUAN	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 13 orang (37.1) dan minoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (62.9).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin perempuan.

Tabel 4.3
Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	8	22.9	22.9	22.9
D3	1	2.9	2.9	25.7
S1	20	57.1	57.1	82.9
S2	6	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik data tingkat pendidikan responden minoritas pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 8 orang (22.9), tingkat pendidikan responden minoritas D3 1 orang (2.9), tingkat pendidikan responden mayoritas S1 sebanyak 20 orang (57.1) dan responden pada tingkat pendidikan minoritas S2 sebanyak 6 orang (17.1). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan berpendidikan S1.

4.1.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert pada setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian.

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel disiplin kerja (X1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.4
Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	45,2	14	40	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100
2	14	40	18	51,4	3	8,6	0	0	0	0	35	100
3	13	37,1	20	57,1	0	0	3	8,6	0	0	35	100
4	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
5	17	48,6	16	45,7	1	2,9	1	2,9	0	0	35	100
6	16	45,7	17	48,6	1	2,9	1	2,9	0	0	35	100
7	13	37,1	19	54,3	3	8,6	0	0	0	0	35	100
8	19	54,3	16	45,7	0	0	0	0	0	0	35	100
9	12	34,3	15	42,9	8	22,9	0	0	0	0	35	100
10	16	45,7	15	42,9	3	8,6	1	2,9	0	0	35	100
11	15	42,9	18	51,4	0	0	3	8,6	0	0	35	100
12	17	48,6	15	42,9	3	8,6	0	0	0	0	35	100
13	16	45,7	16	45,7	3	8,6	0	0	0	0	35	100
14	12	34,3	20	57,1	3	8,6	0	0	0	0	35	100
15	15	42,9	18	51,4	2	5,7	0	0	0	0	35	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan “saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (45,2%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan “saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (51,4%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan “saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 responden (57,1%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan “saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 responden (57,1%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan “saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden (48,6%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan “saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 responden (48,6%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan “saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (54,3%).

8. Jawaban responden tentang pernyataan “saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden (54,3%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan “saya memberitahukan atasan Saya mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 responden (42,9%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan “saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan untuk bekerja”, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (45,7%).
11. Jawaban responden tentang pernyataan “apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (51,4%).
12. Jawaban responden tentang pernyataan “saya selalu disiplin dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden (48,6%).
13. Jawaban responden tentang pernyataan “saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 16 responden (45,7%).
14. Jawaban responden tentang pernyataan “saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 responden (57,1%).
15. Jawaban responden tentang pernyataan “saya menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik kantor”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (51,4%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja (X1) di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat baik, dari sisi data indikator tingkat kehadiran data menunjukkan bahwa tingkat kehadiran sangat baik bahkan untuk pernyataan pertama yaitu “saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja” sangat baik karena responden menjawab sangat setuju sebanyak 45,2%, ini dapat dilihat juga dari adanya fingerprint di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang membuat para pegawai sangat disiplin karena dengan adanya fingerprint ini kita dapat mengetahui keterangan yang mendetail tentang kehadiran para pegawai. Untuk indikator prosedur kerja data menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan para pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan sangat baik dan bisa dilihat dari pernyataan ke lima yaitu “saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan” sangat baik karena responden menjawab sangat setuju sebanyak 48,6%, ini dapat dilihat juga dengan para pegawai yang menuruti aturan-aturan kantor seperti bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Untuk indikator kepatuhan pada kepemimpinan yang melibatkan antara pimpinan dan bawahan sangatlah baik, bisa dilihat dari pernyataan ke delapan yaitu “saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan” sangat baik karena responden menjawab sangat setuju sebanyak 54,3%, dari sini dapat dilihat juga dari pegawai yang menaati perintah atasan dan pegawai yang memberitahukan atasan tentang masalah apa yang telah terjadi pada kantor. Untuk indikator kesadaran kerja yang menunjukkan kesadaran kerja seperti sadarnya pegawai atas permasalahan yang mereka perbuat, pegawai yang tidak menunda-nunda pekerjaan dan pegawai

yang selalu disiplin dengan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan baik yang bisa dilihat dari pernyataan ke sebelas yaitu “apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya” baik karena responden menjawab setuju sebanyak 51,4%. Sedangkan yang terakhir adalah untuk indikator tanggung jawab yang menunjukkan tentang tanggung jawab seperti mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan menggunakan ataupun memelihara barang milik kantor dengan baik seperti halnya pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan dapat dilihat dari pernyataan ke empat belas yaitu “saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab” baik karena responden menjawab setuju sebanyak 57,1%.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variabel motivasi kerja (X2) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5
Penyajian Data Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	42,9	18	51,4	2	5,7	0	0	0	0	35	100
2	9	25,7	23	65,7	3	8,6	0	0	0	0	35	100
3	8	22,9	19	54,3	6	17,1	2	5,7	0	0	35	100
4	11	31,4	18	51,4	4	11,4	1	2,9	1	2,9	35	100
5	10	28,6	20	57,1	5	14,3	0	0	0	0	35	100
6	12	34,3	19	54,3	2	5,7	1	2,9	1	2,9	35	100
7	15	42,9	16	45,7	4	11,4	0	0	0	0	35	100
8	8	22,9	19	54,3	4	11,4	4	11,4	0	0	35	100
9	14	40	13	37,1	8	22,9	0	0	0	0	35	100
10	12	34,3	22	62,9	0	0	0	0	1	2,9	35	100
11	10	28,6	22	62,9	2	5,7	0	0	1	2,9	35	100
12	11	31,4	23	65,7	1	2,9	0	0	0	0	35	100
13	11	31,4	22	62,9	1	2,9	1	2,9	1	2,9	35	100
14	6	17,1	23	65,7	6	17,1	0	0	0	0	35	100
15	10	28,6	21	60	3	8,6	1	2,9	0	0	35	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (51,4%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya selalu bersemangat seperti atasan saya dan rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi pegawai yang berprestasi”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (65,7%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya sangat termotivasi dalam mengerjakan tugas-tugas saya karena hasil yang saya berikan selalu mendapat pujian dan apresiasi dari atasan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (54,3%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya selalu bekerja keras untuk memperbaiki kinerja saya di masa lalu saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (51,4%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 responden (57,1%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya selalu bertanggung jawab dan berusaha memperbaiki atas apapun kesalahan yang saya perbuat dalam tugas-tugas yang diberikan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (54,3%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya selalu melakukan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat

mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 responden (45,7%).

8. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya termotivasi oleh atasan untuk mengubah cara kerja saya agar menjadi lebih efisien dan maksimal lagi hasil kerja yang saya lakukan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (54,3%).

9. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya melakukan inisiatif dan kreatif dalam bekerja agar lebih menarik mengunjung yang datang ke perpustakaan kota medan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (40%).

10. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “apabila saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang saya miliki dan menggunakannya secara tepat akan mempengaruhi dengan baik perkembangan perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 responden (62,9%).

11. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya berusaha meningkatkan hasil kerja saya agar dapat hasil yang lebih baik dan mendapatkan respon yang baik dari atasan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 responden (62,9%).

12. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (65,7%).

13. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “apabila saya menemui masalah dalam bekerja saya tidak segan untuk bertanya ke atasan

ataupun rekan kerja supaya hasilnya memuaskan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 responden (62,9%).

14. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru dengan rekan kerja saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (65,7%).

15. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya melakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya dalam bekerja”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden (60%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja (X2) di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat baik, dari sisi data indikator keinginan untuk berprestasi data menunjukkan bahwa keinginan untuk berprestasi baik bahkan untuk pernyataan kedua yaitu “saya selalu bersemangat seperti atasan saya dan rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi pegawai yang berprestasi” baik karena responden menjawab setuju sebanyak 65,7%, ini juga terlihat dari meningkatkannya produktivitas para pegawai, pegawai yang selalu bersemangat dalam bekerja dan pegawai yang sangat termotivasi untuk mendapatkan pujian dan apresiasi. Untuk indikator keinginan untuk melakukan perbaikan seperti halnya pegawai yang berusaha memperbaiki kinerjanya ataupun pegawai yang selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan sangat baik data menunjukkan bisa dilihat dari pernyataan ke lima yaitu “saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku” baik karena responden menjawab setuju sebanyak 57,1%. Untuk indikator keinginan untuk melakukan perubahan ini baik, bisa

dilihat dari pernyataan ke delapan yaitu “saya termotivasi oleh atasan untuk mengubah cara kerja saya agar menjadi lebih efisien dan maksimal lagi hasil kerja yang saya lakukan” baik karena responden menjawab setuju sebanyak 54,3%, selain itu ini juga terlihat baik dari pegawai yang berinisiatif dan kreatif dalam melakukan pekerjaannya. Untuk indikator keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja yang menunjukkan meningkatkannya kemampuan pada setiap pegawai dan pegawai yang selalu berusaha meningkatkan hasil kerja dengan sangat baik di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang bisa dilihat dari pernyataan ke dua belas yaitu “saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas” sangat baik karena responden menjawab setuju sebanyak 65,7%. Sedangkan yang terakhir adalah untuk indikator keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja yang menunjukkan tentang meningkatnya pengetahuan dan kemampuan para pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan baik dan dapat dilihat dari pernyataan ke empat belas yaitu “saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru dengan rekan kerja saya” baik karena responden menjawab setuju sebanyak 65,7%.

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisioner dari penelitian variabel kinerja pegawai (Y) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6
Penyajian Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	40	20	57,1	1	2,9	0	0	0	0	35	100
2	9	25,7	23	65,7	3	8,6	0	0	0	0	35	100
3	10	28,6	23	65,7	2	5,7	0	0	0	0	35	100
4	10	28,6	21	60	4	11,4	0	0	0	0	35	100
5	8	22,9	18	51,4	9	25,9	0	0	0	0	35	100
6	8	22,9	21	60	5	14,3	1	2,9	0	0	35	100
7	12	34,3	16	45,7	4	11,4	3	8,6	0	0	35	100
8	8	22,9	14	40	5	14,3	5	14,3	3	8,6	35	100
9	7	20	21	60	7	20	0	0	0	0	35	100
10	6	17,1	26	74,3	2	5,7	1	2,9	0	0	35	100
11	11	31,4	21	60	3	8,6	0	0	0	0	35	100
12	12	34,3	14	40	8	22,9	1	2,9	0	0	35	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 responden (57,1%).

2. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “untuk mencapai hasil yang memuaskan saya bekerja sesuai tujuan dan target yang sudah ditetapkan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (65,7%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “seluruh pekerjaan yang saya lakukan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilkan sesuai dengan tujuan dan waktu yang telah direncanakan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (65,7%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan oleh kantor”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden (60%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (51,4%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden (60%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 responden (45,7%).

8. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya tidak pernah absen saat hari kerja”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 responden (40%).

9. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila sedang memerlukan bantuan”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden (60%).

10. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya selalu terbuka pada pendapat orang lain”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (74,3%).

11. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden (60%).

12. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada “masalah keluarga yang saya hadapi tidak berpengaruh pada pekerjaan saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 responden (40%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat baik, dari sisi data indikator hasil kerja data menunjukkan bahwa hasil kerja baik bahkan untuk pernyataan ke dua yaitu “untuk mencapai hasil yang memuaskan saya bekerja sesuai tujuan dan target yang sudah ditetapkan” baik karena responden menjawab setuju sebanyak 65,7%, hal ini bisa dilihat dari para pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang mampu menyelesaikan tugas dengan rapi, waktu yang tepat, sesuai standar yang berlaku dan mencapai hasil yang memuaskan. Untuk indikator perilaku kerja yang menunjukkan perilaku

kerja yang menyangkut sopan santun dan etika pada setiap pegawai yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan sangat baik yang bisa dilihat dari pernyataan ke tujuh yaitu “saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya” baik karena responden menjawab setuju sebanyak 34,3%. Sedangkan yang terakhir adalah untuk indikator sifat pribadi yang menunjukkan tentang sifat pribadi para pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang tidak melibatkan masalah pribadi dalam urusan pekerjaan yang dapat dilihat dari pernyataan ke dua belas yaitu “masalah keluarga yang saya hadapi tidak berpengaruh pada pekerjaan saya” baik karena responden menjawab setuju sebanyak 40%, ini juga dapat dilihat baik dari para pegawai yang saling menghargai pendapat satu sama lain, mampu bekerja sama dengan rekan kerja mereka masing-masing dan yang pastinya tidak melibatkan masalah pribadi dalam pekerjaan mereka.

4.1.2 Analisis Data Penelitian

Analisis data penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah di deskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan sub bab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

4.1.2.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

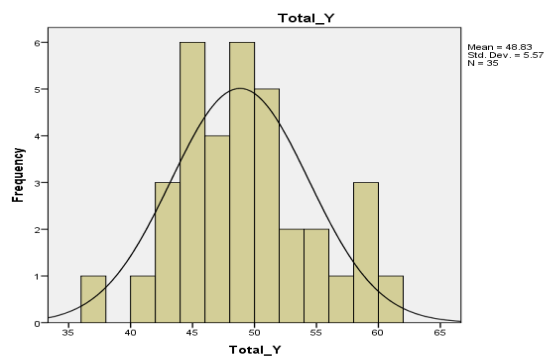
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependendan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada dua cara untuk melihat apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Cara pengujiannya :

a. Pada grafik histogram, dikatakan variabel berdistribusi normal atau tidak jika terbentuk lonceng yang melenceng ke kiri atau ke kanan. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.1

Pengujian Histogram Normalitas



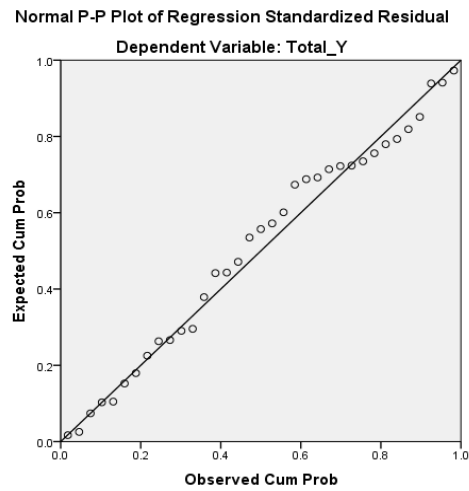
Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Pada grafik histogram Gambar 4.1 terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak seimbang ke kiri atau ke kanan dan membentuk pola lonceng.

b. Apabila plot dari keduanya berbentuk linear, maka berindikasi bahwa residual menyebar normal. Bila pola titik-titik yang terletak selain di ujung-ujung plot masih berbentuk linear, meskipun ujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data adalah berdistribusi normal. Berikut hasil Normal P-Plot of Regression Standarized Residual :

Gambar 4.2

Pendekatan Grafik Normalitas



Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Pada Gambar 4.2 dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan data berdistribusi normal :

Tabel 4.7

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65662131
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.059
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 sebelumnya diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 dan di atas nilai signifikan (0,05), dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis collinearty statistis. Dengan tujuan multikolinearitas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima H_0 apabila nilai VIF < 10 dan angka toleransi mendekati 2, dan ditolak H_0 bila nilai VIF > 10 dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8
Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.621	5.561		-.471	.641		
Total_X1	.299	.122	.297	2.460	.019	.489	2.046
Total_X2	.513	.096	.642	5.325	.000	.489	2.046

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel uji multikolineritas di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki nilai collinearity statistic VIF 2,046 nilai tersebut dapat dipahami dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 2 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dalam penelitian ini.

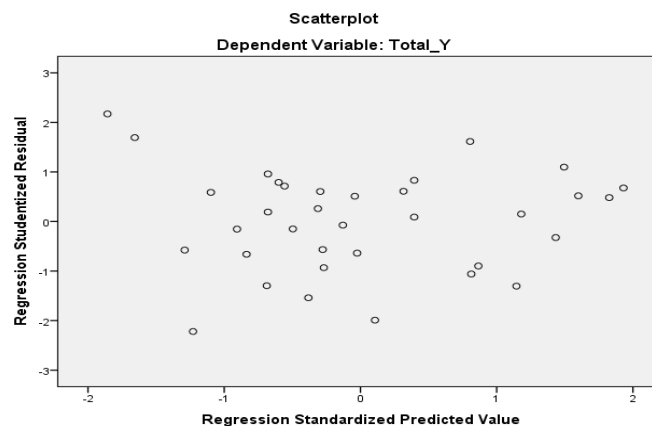
3. Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah variabel dependen mempunyai varian yang sama atau tidak. Heterokedastisitas mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien- koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “Scatterplot” pada output data seperti berikut ini :

Gambar 4.3

Scatterplot Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Berdasarkan gambar scatterplot di atas dapat di lihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heterokedastisitas dapat dipahami bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas pada variabel penelitian ini terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.1.2.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 2021.

Tabel 4.9

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-2.621	5.561	
Total_X1	.299	.122	.297
Total_X2	.513	.096	.642

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui nilai regresi sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 2,621
- 2) Disiplin Kerja (X1) = 0,299
- 3) Motivasi Kerja (X2) = 0,513

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

$$Y = 2,621 + 0,299 + 0,513$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 2,621 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.
- 2) B_1 sebesar 0,299 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,299 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) B_2 sebesar 0,513 dengan arah berhubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,513 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.2.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji t

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

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

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Bentuk pengujian :

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

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- 2) Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 2021 maka diperoleh hasil uji statistic t sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.621	5.561		-.471	.641
Total_X1	.299	.122	.297	2.460	.019
Total_X2	.513	.096	.642	5.325	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Hasil pengujian statistik coefficients pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,460 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($35-2=33$), di peroleh t tabel 1,327. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, di dalam hal ini $t_{hitung} = 2,460 > t_{tabel} = 1,327$. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H_0 di tolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

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

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel keterlibatan kerja sebesar 5,325 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($35-2=33$), di peroleh t tabel 1,327. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, di dalam hal ini $t_{hitung} = 5,325 > t_{tabel} = 1,327$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,002 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,002 \leq 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 2021, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	815.012	2	407.506	54.343	.000 ^b
	Residual	239.960	32	7.499		
	Total	1054.971	34			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Dari tabel 4.11 di atas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 54,343, kemudian nilai signifikasinya adalah 0,000

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

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

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5% uji 2 tailed dengan ketentuan $dk = n - k - 1$

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diperoleh f_{hitung} untuk variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 54,343 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k - 1$ ($35 - 2 - 1 = 32$), diperoleh f_{tabel} 3,28. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , di dalam hal ini $f_{hitung} = 54.343 > f_{tabel} = 3,28$. Ini berarti pengaruh positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya 0,05, maka nilai sig 0,000 < α 0,05, sehingga H_0 di tolak, hal ini memiliki arti bahwa secara simultan ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

3. Koefisien Determinasi (R-Square)

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

Tabel 4.12
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 ^a	.773	.758	2.738	1.999

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,879 atau 87,90% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu disiplin kerja, dan motivasi kerja adalah kuat. Pada *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,773 yang berarti 77,30% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Untuk nilai *Adjusted R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,758 yang berarti 75,80% kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja.

Kemudian *Standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2.738 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

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

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

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,460 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,327 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara parsial, jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 terhadap Y . Di dalam penelitian ini terdapat t_{hitung} sebesar 2,460 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,327. Ini berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

Disiplin kerja tercipta dari perilaku pegawai yang patuh dan taat terhadap peraturan dan mengikuti norma-norma perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi tentunya akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya yang berarti pegawai bekerja dengan baik dan menaati peraturan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Penilaian disiplin kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja dan tanggung jawab seseorang pegawai didalam perusahaan. Dengan begitu pihak perusahaan dapat melihat hasil kerja para kinerja pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Sutrisno, (2011, hal. 89) disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pelatihan terdahulu yang dilakukan oleh Jumani, (2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik disiplin kerja dalam perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 5.325 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,327 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,002 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara parsial, jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_2 terhadap Y . Di dalam penelitian ini terdapat t_{hitung} sebesar 5.325 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,327. Ini berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

Motivasi sangat penting bagi peningkatan kinerja seorang pegawai melalui perilaku manusia untuk meningkatkan kualitas kerja secara optimal. Pengertian motivasi dapat mencerminkan seorang yang memerlukan kebutuhan-kebutuhan

supaya bersemangat serta akan termotivasi untuk memenuhi dorongan bagi diri sendiri, sehingga dapat melakukan upaya maupun tindakan tertentu untuk bekerja secara efisien dan efektif.

Motivasi sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap pegawai dapat bekerja keras guna meningkatkan produktifitas kerja dalam sebuah perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Noor, (2013, hal. 230) “Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya”. Motivasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap pegawai dapat bekerja keras guna meningkatkan produktivitas kerja dalam sebuah organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astuti, dan Lesmana, 2018) secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja kiranya diperhatikan, karena jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi hal tersebut dapat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat f_{hitung} sebesar 54,343 sedangkan f_{tabel} 3,28. Berdasarkan hasil

tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara simultan, jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka didapat pengaruh signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y . Demikian juga sebaliknya, jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka tidak terdapat signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y . Di dalam penelitian ini terdapat F_{hitung} sebesar 54,343 lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu sebesar 3,28. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lagi disiplin kerja pegawainya agar nantinya pegawai memiliki kedisiplinan yang baik saat bekerja, begitu pula dengan motivasi kerja dari pegawai, perusahaan seharusnya mampu membuat pegawainya termotivasi lagi agar perusahaan mendapatkan pegawai yang berprestasi dan memiliki produktivitas yang tinggi agar pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo, (2007, hal. 7) "Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses".

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silvy, (2019) bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik disiplin kerja dan motivasi kerja dalam perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan, yaitu :

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini telah di uji dan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan karena semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Dengan demikian secara persial diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini telah di uji dan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan karena semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Dengan demikian secara persial diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.
3. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

5.2 Saran

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

1. Kepala Dinas (Kadis) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan harus terus membina disiplin kerja pegawai melalui menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti membuat lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, bisa juga dengan memberikan reward dan punishment, seperti memberikan reward kepada pegawai atas hasil positif yang dicapai meskipun dalam bentuk kecil dan bagi yang melanggar peraturan dikenakan punishment atau sanksi yang telah disepakati bersama, sehingga diharapkan dapat menciptakan pegawai yang disiplin, dan semangat kerja serta bersikap dalam bekerja.
2. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja, pegawai memerlukan dukungan dari atasan agar tingkat motivasi dapat mempengaruhi kepribadian, keahlian dan kemampuan pegawainya lebih efektif. Untuk dapat termotivasi lagi dalam melaksanakan berbagai pekerjaan sudah sepatutnya pegawai diberikan dukungan seperti memberikan peluang berkomunikasi yang efektif kepada semua pegawai, menciptakan peluang bagi seluruh pegawai untuk mengembangkan keterampilan mereka dan memberikan intensif agar para pegawai lebih semangat dalam bekerja.
3. Kinerja pegawai harus lebih di tingkatkan lagi, dan disiplin kerja pegawai juga harus terus dapat diawasi oleh Kepala Dinas (Kadis) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan dengan tujuan untuk

mendapatkan motivasi kerja pegawai yang maksimal dan diikuti oleh kepribadian yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UI-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Astuti, Rini, & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*.

Bandung: PT. Refika Aditama.

- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1*(1), 34–56.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Jakarta: Penerbit Indeks.
- Effendy, A. T. (2009). *Integrated HRD Human Resource Development*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2019). The Influence Of Leadership and Work Discipline Toward Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Proceedings of the 5th International Conference of Project Management (ICPM)*, (3), 161–169.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII* (pp. 69–81).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(01), 71–79.
- Hamdi, A. S., & Bahrudin, B. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Ivancevich, J. (2007). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Julita, J (2013). Pengaruh Motivasi, Knowledge Of Entrepreneurship Dan Independensi Terhadap The Entrepreneur's Performance (Studi Kasus Pada UKM Di Kota Medan). *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 13(2), 1-12.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2, 66–77.
- Kristanti, D., & Ria Lestari Pangastuti. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. (Nurul Azizah, Ed.). Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara motivasi Kerja Dan Pengalam Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

- Mulyadi, M. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Offirstson, T. (2014). *Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019a). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp. 665–670).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019b). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423–426).
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).
- Rismawati, R., & Mattalata, M. (2018). *Evaluasi Kerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sadijan, S. (2008). *Forum Komunikasi Pengembangan Profesi Pendidikan*. Surakarta: Forum Komunikasi Guru Pengawasan Surakarta.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sierma, R. (2010). *Komik Manajemen*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, S. (2015). *Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono, S. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sustrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Uha, & Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Wahyudi, W. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and business*, 2(3), 351–360.
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen Kinerja Korporasi Dan Indikator*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama.)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN

Uji Validitas

		Total_Y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	37	1	2.9	2.9	2.9
	41	1	2.9	2.9	5.7
	42	1	2.9	2.9	8.6
	43	2	5.7	5.7	14.3
	44	2	5.7	5.7	20.0
	45	4	11.4	11.4	31.4
	46	3	8.6	8.6	40.0
	47	1	2.9	2.9	42.9
	48	5	14.3	14.3	57.1
	49	1	2.9	2.9	60.0
	50	2	5.7	5.7	65.7
	51	3	8.6	8.6	74.3
	52	1	2.9	2.9	77.1
	53	1	2.9	2.9	80.0
	55	2	5.7	5.7	85.7
	57	1	2.9	2.9	88.6
	58	1	2.9	2.9	91.4
	59	2	5.7	5.7	97.1
	60	1	2.9	2.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

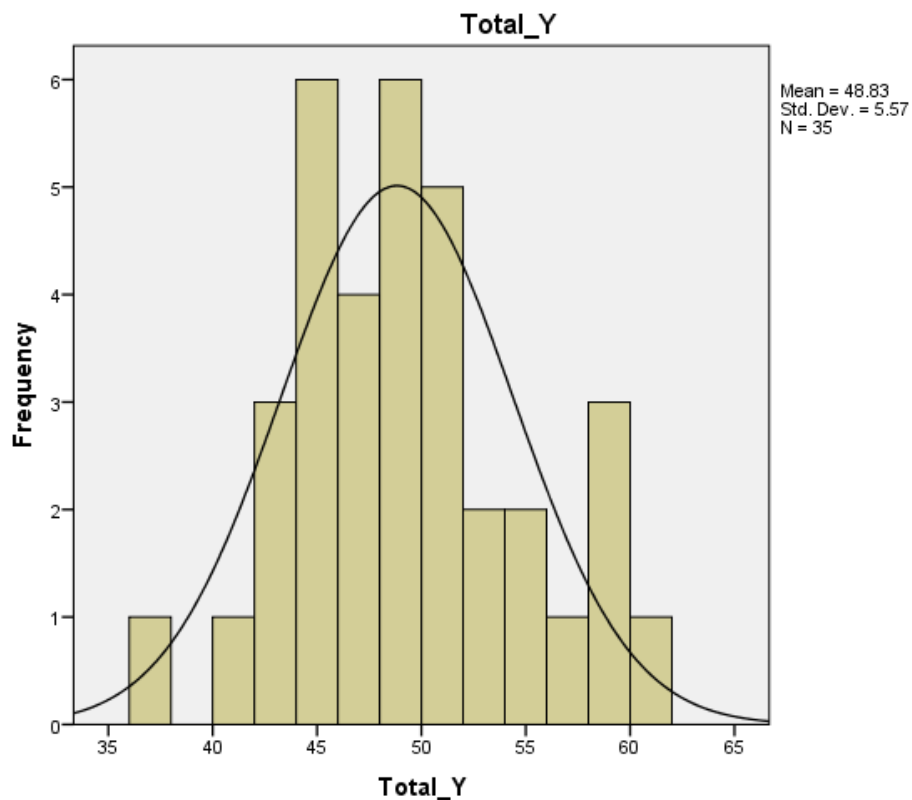
Uji Reabilitas

		Statistics		
		Total_Y	Total_X2	Total_X1
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0
Mean		48.83	62.40	65.00
Std. Deviation		5.570	6.976	5.520
Variance		31.029	48.659	30.471
Range		23	28	21
Minimum		37	47	54
Maximum		60	75	75

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

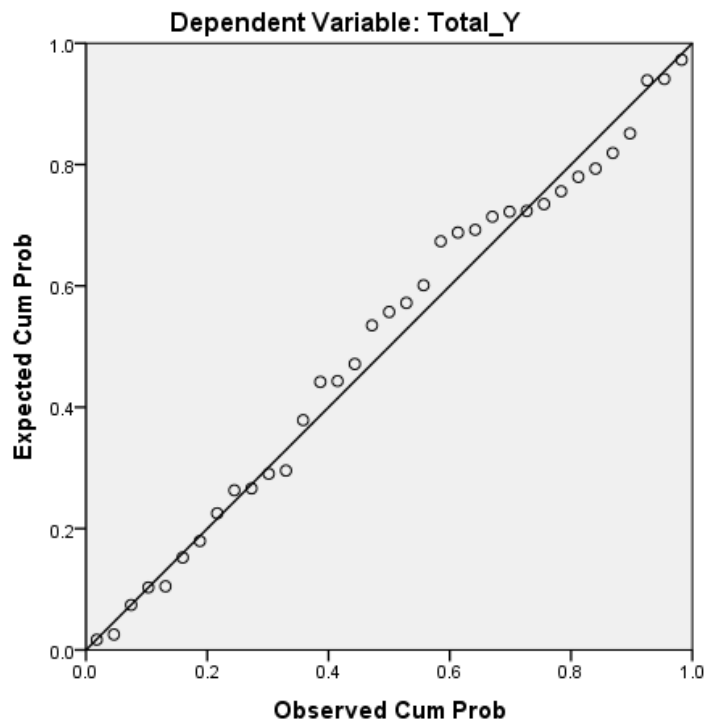
Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik



Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

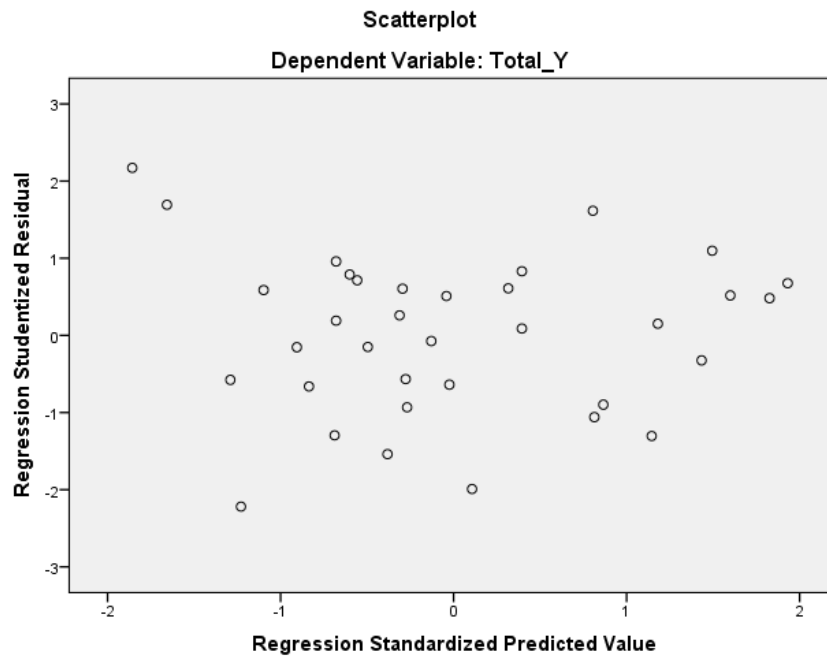
**Ouput Uji Asumsi Klasik
Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65662131
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.059
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021



Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.621	5.561		-.471	.641		
	Total_X1	.299	.122	.297	2.460	.019	.489	2.046
	Total_X2	.513	.096	.642	5.325	.000	.489	2.046

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.621	5.561		-.471	.641
	Total_X1	.299	.122	.297	2.460	.019
	Total_X2	.513	.096	.642	5.325	.000

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X2, Total_X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Total_Y

b. All requested variables entered.

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.621	5.561		-.471	.641
	Total_X1	.299	.122	.297	2.460	.019
	Total_X2	.513	.096	.642	5.325	.000

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.621	5.561		-.471	.641
	Total_X1	.299	.122	.297	2.460	.019
	Total_X2	.513	.096	.642	5.325	.000

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	815.012	2	407.506	54.343	.000 ^b
	Residual	239.960	32	7.499		
	Total	1054.971	34			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 ^a	.773	.758	2.738	1.999

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2021

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Akhpitrangi Novi Yanti Pane
NPM : 1705160164

Tempat dan tanggal lahir : Bekasi, 20 Februari 1999

Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Pasar Belakang No.127, Sipirok.
Anak ke : 1 dari 3 Bersaudara

Data Orang Tua

Nama Ayah : Imran Zuki Pane
Nama Ibu : Ratna Dewi Siregar
Alamat : Jl. Pasar Belakang No.127, Sipirok.

Pendidikan Formal

1. SD N 101202 SIPIROK Tamat Tahun 2011
2. SMP Negeri 1 SIPIROK Tamat Tahun 2014
3. SMA Negeri 1 SIPIROK Tamat Tahun 2017
4. 2017-2021 Tercatat Sebagai Mahasiswa Pada Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

Nomor : 859 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN
Medan, 20 Sya'ban 1442 H
03 April 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Balitbang Kota Medan
Cq. Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Medan
Jln. Iskandar Muda No.270 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Akhpitranki Novi Yanti Pane
Npm : 1705160164
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Analisis Pengaruh tingkat Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan



H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



Tembusan :

1. Pertinggal



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Kita menegakkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 859 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **03 April 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Akhpitranski Novi Yanti Pane
N P M : 1705160164
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Analisis Pengaruh tingkat Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Medan

Dosen Pembimbing : **Dr.Ir.Hj.R.Sabrina, M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 01 April 2022
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 20 Sya'ban 1442 H
03 April 2021 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



Tembusan :
1. Peringgal

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapl. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 10 April 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Akhpitranki Novi Yanti Pane
N.P.M. : 1705160164
Tempat / Tgl.Lahir : Bekasi, 20 Februari 1999
Alamat Rumah : Jalan Pasar Belakang No. 127 Sipirok, Tapanuli Selatan
JudulProposal : Analisis Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Judul tidak berbentuk piramida terbalik.
Bab I	Fenomena belum terlihat
Bab II	Referensi minimal 10 tahun terakhir (jurnal / buku terbaru).
Bab III	Tabel definisi operasional tidak ada stala ordinalnya
Lainnya	Tempat dan waktu penelitian tidak menggunakan tabel.
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 10 April 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. Ir. Hj.R. Sabrina, M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Sabtu*, 10 April 2021 menerangkan bahwa:

Nama : Akhpitrangi Novi Yanti Pane
N.P.M. : 1705160164
Tempat / Tgl.Lahir : Bekasi, 20 Februari 1999
Alamat Rumah : Jalan Pasar Belakang No. 127 Sipirok, Tapanuli Selatan
JudulProposal : Analisis Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menuliskan Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Ir. Hj.R. Sabrina, M.Si*

Medan, Sabtu, 10 April 2021

TIM SEMINAR

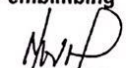
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing


Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si

Pembanding


Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


ADE GUNAWAN / S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : AKHPITRANKI NOVI YANTI PANE
NPM : 1705160164
Nama Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : ANALISIS PENGARUH TINGKAT KEDISIPLINAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1 Bab 2 Bab 3 Daftar Pustaka Instrumen Pengumpulan Data	1. Identifikasi Masalah 2. Landasan teori 3. Tata cara penulisan	22 Maret / 2021	
Bab 1 Bab 2 Bab 3 Daftar Pustaka Instrumen Pengumpulan Data	1. Identifikasi masalah 2. Populasi dan tempat	2 April / 2021	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC Proposal	2 April / 2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si

Medan, April 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

Nomor : 1935/II.3-AU/UMSU-05/F/2021
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET
Medan, 17 Muharram 1443 H
26 Agustus 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Balitbang Kota Medan
Cq.Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Medan
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Akhpitranski Novi Yanti Pane
N P M : 1705160164
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.





PEMERINTAH KOTA MEDAN BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693
E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkomedan.go.id

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/2193 /Balitbang/2021

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca / memperhatikan surat Dari : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 859/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 Tanggal : 3 April 2021 Hal : Izin Riset Pendahuluan.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi Penelitian Kepada :

Nama : Akhpitrangi Novi Yanti Pane.
NPM : 1705160164.
Jurusan/Prodi : Manajemen.
Lokasi : Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.
Judul : " Analisis Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan ".
Lamanya : 1 (satu) bulan.
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

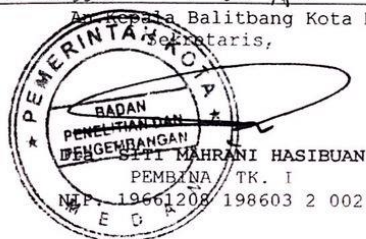
Adapun ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah penelitian dalam bentuk soft copy atau melalui Email (balitbangmedan@yahoo.co.id).
5. Surat rekomendasi penelitian dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan.
Pada Tanggal : 06 April 2021

An. Kepala Balitbang Kota Medan
Sekretaris,



Revisi :

- 1. Walikota Medan, (sebagai Laporan).
- 2. Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.
- 3. Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 4. Pertinggal.



**PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN**

Jln. Iskandar Muda No. 270 Medan Kode Pos 20112
Telepon (061) 4568694 Fax (061)
E-mail perpustakaan_kota_medan@yahoo.co.id Web : perpustakaan pemkomedan.go.id

Medan, 30 Agustus 2021

Nomor : 070/1927
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Riset

Kepada :
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara.
Di
Medan

Schubungan dengan Surat Dekar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 1935/IL3-AU/UMSU-05/F/2021, tanggal 26 Agustus 2021 hal menyelesaikan Riset.

Dengan ini kami sampaikan bahwa Akhpitranki Novi Yanti Pane Npm 1705160164 jurusan Manajemen telah selesai melakukan riset dengan pengisian kuesioner dengan judul "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan*"

Demikian disampaikan untuk dapat dimaklumi

a.n. KEPALA DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN KOTA MEDAN
SEKRETARIS
MURRA DONGORAN, SE
DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN
NIP. 197002111993031002