

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)  
DI DINAS SOSIAL KABUPATEN BENER MERIAH**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**NAMA : KASMARITA  
NPM : 1605160137  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

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


**MEMUTUSKAN**

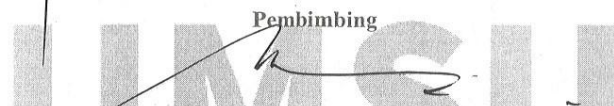
Nama : KASMARITA  
N P M : 1605160137  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI DINAS SOSIAL KABUPATEN BENER MERIAH

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I  
  
(JULITA, S.E.,M.Si)

Penguji II  
  
(DEDEK CURNIAWAN GULTOM, S.E.,Msi)

Pembimbing  
  
(JASMAN SARIPUDDIN, S.E.,M.Si)

**PANITIA UJIAN**  
Ketua :   
(H. JAWURI, 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. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : KASMARITA  
N.P.M : 1605160137  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI DINAS SOSIAL KABUPATEN BENER MERIAH

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing Skripsi

  
JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

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

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI**

Nama : KASMARITA  
NPM : 1605160137  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 23 Oktober 2021  
Pembuat Pernyataan



**KASMARITA**

NB:

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





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**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 SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Kasmarita  
NPM : 1605160137  
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil penelitian dan pembahasan sifatnya yg teoritis, jembat dan terapan dan kaitan pa pda		
Bab 5	Kesimpulan dan saran kelembagaan. Saran antara lain komputer		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan Meuwahhi sangat baik ujian skripsi	17/8	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, Maret 2021  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

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

## ABSTRAK

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI DINAS SOSIAL KABUPATEN BENER MERIAH**

**Kasmarita**

[Kasmarita.1998@gmail.com](mailto:Kasmarita.1998@gmail.com)

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kurangnya Kinerja pegawai sehingga belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi dikarenakan pekerjaan yang diberikan sering tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya, kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai seperti tidak adanya sanksi yang diberikan bagi pegawai yang sering tidak hadir pada jam kerja sehingga terlihat bahwa pegawai kurang kerja keras dalam bekerja, kurangnya perhatian pimpinan terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan jarang dalam memberikan pengarahan kepada pegawai dan masih rendahnya disiplin kerja dari beberapa pegawai terlihat dari beberapa pegawai yang selalu memperlama jam istirahat kerja, terkesan bahwa pegawai kurang bertanggung jawab dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai dan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah/ penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun hasil penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Pegawai. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.

**Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF CIVIL STATE EMPLOYEES (PNS) IN THE SOCIAL DEPARTMENT OF BENER MERIAH DISTRICT**

**Kasmarita**

**[Kasmarita.1998@gmail.com](mailto:Kasmarita.1998@gmail.com)**

The problem in this research is the lack of employee performance so that it is not as expected by the organization because the work given is often not on time in its completion, the lack of motivation given by the leadership to employees such as no sanctions given to employees who are often absent during working hours so that it can be seen that employees do not work hard at work, lack of leadership attention to employee performance, it can be seen that the leadership rarely provides direction to employees and the low work discipline of some employees can be seen from some employees who always prolong work break hours, it seems that employees are less responsible responsible at work. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of motivation on performance, to determine and analyze the influence of leadership on employee performance, to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance and to determine the effect of motivation, leadership and discipline on the performance of Civil Servants (PNS). ) In Bener Meriah District Social Service / this research uses an associative approach, this research uses multiple linear regression analysis. The results of this study are that there is a significant influence between Motivation on Performance of Civil Servants (PNS). There is a significant influence between leadership on employee performance. There is a significant influence between Work Discipline on Performance and simultaneously there is a significant influence between Motivation, Leadership and Work Discipline on Performance of Civil Servants (PNS) in the Social Service of Bener Meriah Regency.

**Keywords: Motivation, Leadership, Discipline and Performance**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. skripsi ini berjudul **“Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Safria** dan Ibu **Rasimah** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.



Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan proposal ini dengan baik.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Buat adikku Sarina Murni dan seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.

10. Buat Aisyah Rizka, Sonja Nirwana, Sarmiati Daulay dan seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan proposal.

Akhir kata semoga kiranya proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Medan, November 2020

Penulis

**KASMARITA**  
**1605160137**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
2.1 Uraian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	8
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	11
2.1.2 Motivasi.....	15
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	15
2.1.2.2 Teori Motivasi .....	16
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	18
2.1.2.4 Indikator Motivasi .....	20
2.1.3 Kepemimpinan .....	21
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan .....	21
2.1.3.2 Tipe Kepemimpinan.....	22
2.1.3.3 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	22
2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan.....	23

2.1.4	Disiplin kerja .....	25
2.1.4.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	25
2.1.4.2	Macam-macam Disiplin .....	26
2.1.4.3	Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	27
2.1.4.4	Indikator Disiplin Kerja.....	30
2.2	Kerangka Konseptual .....	32
2.3	Hipotesis .....	35
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1	Pendekatan Penelitian.....	37
3.2	Defenisi Operasional .....	37
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
3.4	Populasi dan Sampel.....	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.6	Teknik Analisis Data .....	45
<b>BAB IV</b>	<b>ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	51
4.2	Pembahasan .....	69
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>73</b>
5.1	Kesimpulan .....	73
5.2	Saran .....	74
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	75

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja .....	37
Tabel 3.2	Indikator Motivasi .....	38
Tabel 3.3	Indikator Motivasi .....	38
Tabel 3.4	Indikator Disiplin Kerja.....	38
Table 3.1	Rencana Penelitian .....	39
Tabel 3.3	Kerangka Sampel.....	40
Tabel 3.4	Skala Likert .....	41
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Motivasi ( $X_1$ ).....	42
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan ( $X_2$ ) .....	43
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin ( $X_3$ ) .....	43
Tabel 3.11	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y) .....	44
Tabel 3.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ dan Y .....	45
Tabel 4.1	Skala Likert .....	51
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	52
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	52
Tabel. 4.5	Skor Angket untuk Motivasi ( $X_1$ ).....	53
Tabel. 4.6	Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ).....	55
Tabel. 4.7	Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ).....	56
Tabel. 4.8	Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y) .....	58
Tabel 4.9	Uji Regresi Linear Berganda .....	61
Tabel 4.10	Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.11	Uji t.....	67
Tabel 4.12.	Uji F.....	68
Tabel 4.13	Uji Determinasi .....	69



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	33
Gambar 2.2	Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja .....	33
Gambar 3.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
Gambar 3.4	Kerangka Konseptual Penelitian .....	35
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	48
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	49
Gambar 4.1	Normalitas .....	64
Gambar 4.2.	Multikolinearitas.....	66

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi atau organisasi mempunyai tujuan yang dapat menjaga keberlangsungannya, terus berkembang dan meningkatkan kemampuan bersaingnya, maka organisasi harus bisa memanfaatkan setiap Sumber Daya Manusia yang ada. Sumber Daya Manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang baik adalah penting karena akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sehingga mendorong organisasi atau organisasi kearah pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu Faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau organisasi di dalam, mencapai sasarannya. Dalam hal ini, Faktor manusia (*man power*) adalah semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, baik yang berkedudukan sebagai pimpinan ataupun sebagai bawahan. Untuk menjalankan semua itu sebuah organisasi memerlukan kepemimpinan dan motivasi yang mendukung untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawainya. Kinerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut (Rivai, 2014) mengatakan : kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan oprasional organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya organisasi benar-benar

memperhatikan tingkat kebutuhan pegawainya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian pegawai mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut organisasi dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memaksimalkan kepemimpinan dan motivasi kerja pegawainya. Dengan adanya kepemimpinan dan motivasi yang baik sudah seharusnya dapat menjadi dorongan untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang pegawainya.

Menurut (Gibson, 2013) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain : perilaku disiplin, kinerja individu, persepsi, sikap, kepribadian belajar, stress kerja, sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer organisasi untuk mengarahkan dan memengaruhi para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar para bawahannya tersebut mau mengarahkan seluruh kemampuannya, (Solihin, 2012).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok. Kepemimpinan dapat berpengaruh baik terhadap kinerja pegawainya, apabila sifat kepemimpinan itu digunakan untuk selalu memotivasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Selain kepemimpinan, motivasi juga merupakan hal yang penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Motivasi menjadi alasan penting kenapa

dibutuhkan diorganisasi karena motivasi diperlukan oleh para manajer dan pegawai yang harus diberi motivasi agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam rangka untuk memajukan dan mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Akan tetapi dalam usaha menyelesaikan pekerjaannya tersebut motivasi seseorang berbeda-beda dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan oleh para pegawai yang memiliki berbagai pengalaman, pengetahuan, keinginan dan latar belakang berbeda. Dalam memotivasi pegawai untuk menciptakan suatu kinerja yang baik. Organisasi harus sering memberikan kebutuhan yang bersifat material untuk meningkatkan kinerja, sehingga organisasi dalam memotivasi pegawainya sering fokus pada masalah gaji, bonus dan berbagai bentuk tunjangan.

Motivasi adalah suatu cara yang dilakukan pimpinan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja dapat menumbuhkan dan dapat pula meningkatkan kinerja dengan cara merangsang kepercayaan diri pegawai akan kemampuannya mengerjakan segala pekerjaannya.

Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa “motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi dan kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk mencapai hasil individual yang baik”.

Objek penelitian penulis adalah Dinas Sosial Bener Meriah yang bergerak dalam kesejahteraan bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) menuju masyarakat Mandiri Islami harmoni, Maju dan Sejahtera.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan, di temui adanya beberapa permasalahan dimana kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Masih ada pimpinan yang belum bisa membimbing/mengharapkan bawahannya, kurang menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya secara maksimal. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai seperti tidak adanya sanksi yang diberikan bagi pegawai yang sering tidak hadir pada jam kerja.

Dengan demikian, peneliti melihat bahwa masalah motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah organisasi. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian adalah:

1. Kurangnya Kinerja pegawai sehingga belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi dikarenakan pekerjaan yang diberikan sering tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya.



2. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai seperti tidak adanya sanksi yang diberikan bagi pegawai yang sering tidak hadir pada jam kerja sehingga terlihat bahwa pegawai kurang kerja keras dalam bekerja.
3. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan jarang dalam memberikan pengarahan kepada pegawai.
4. Masih rendahnya disiplin kerja dari beberapa pegawai terlihat dari beberapa pegawai yang selalu memperlama jam istirahat kerja, terkesan bahwa pegawai kurang bertanggung jawab dalam bekerja.

### **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

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

Mengingat banyaknya Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya Faktor upah, kepemimpinan, motivasi kerja dan lainnya. Maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada Faktor motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.

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

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah?

- b. Apakah ada pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah?
- d. Apakah ada pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah?

#### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

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

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

- a. Bagi penulis

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

b. Bagi organisasi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan bahan masukan bagi pihak kepala Dinas Sosial Bener Meriah.

c. Bagi pihak lain

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

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut (Umam, 2010) kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa maupun pelayanan. Demikian pula perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intrinsik. Hal ini akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang profesional, hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerja sama yang menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan.

Menurut (Nawawi, 2015) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan (Sutrisno, 2014) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketetapan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Menurut ketiga teori para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang dicapai oleh seseorang dari kegiatan yang dilakukannya.

#### **2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai**

Tujuan kinerja menurut (Rivai, 2014) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan kinerja sebagai berikut:

1) Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, Demosi, terminasi dan kompensasi.

2) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Sedangkan tujuan kinerja menurut Mangkunegara (2010, hal. 10-11) tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.



- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik.
- 3) Memberi peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Keith (Mangkunegara, 2013)

#### **1. Faktor Kemampuan**

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

#### **2. Faktor Motivasi**

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

Menurut (Mahmudi, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situational), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai**

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

Menurut (Mangkunegara, 2013) menyatakan terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil resiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.

- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan baik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut (Affandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- 2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

- 4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

- 5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan

terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja:

1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

### 3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

### 4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

### 5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

### 6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

### 7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang

berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai.

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritasi kepada tujuan yang diinginkan

Motivasi juga dapat diartikan sebagai daya penggerak yang menjadi efektif. Motivasi menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Menurut (Siswanto, 2013) 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 memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakpuasan.

Pengertian motivasi menurut (Munandar, 2013) motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Berdasarkan keempat teori dari para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam pencapaian hasil kinerja.

#### **2.1.2.2 Teori Motivasi**

Menurut (Soeprihanto, 2012) teori motivasi terbagi menjadi tiga yaitu:

##### **a. Teori Motivasi Klasik**

Konsepsi dasar teori motivasi klasik adalah bahwa, seseorang akan bersedia bekerja dengan baik, apabila orang tersebut berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada pada kaitanya langsung dengan kerjanya. Konsep ini mempunyai arti bahwa, seseorang akan menurun semangatnya dalam bekerja apabila imbalan yang berbentuk natura maupun uang itu (sesuai dengan perjanjian) tidak segera di berikan atau ditunda pemberiannya.

##### **b. Teori Motivasi kebutuhan**

###### **1. Kebutuhan fisik**

Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dan dipuaskan paling awal, karena kebutuhan ini timbul dari rasa

yang pertama kali timbul dalam fisik manusia untuk dapat hidup (survive).

2. Kebutuhan akan keamanan/keselematan

Kebutuhan jenjang berikut ini memberi rasa aman dan selamat bagi individu, seperti adanya perlindungan dan kepastian dari pihak organisasi yang menjamin kehidupannya.

3. Kebutuhan untuk berkelompok

Apabila kita melihat secara mendasar, kebutuhan ini memang sudah merupakan kodrat manusia, yaitu bahwa manusia itu adalah makhluk sosial. Oleh karena itu setiap individu membutuhkan waktu untuk bisa berkumpul, bergaul, membina persahabatan, saling memperhatikan/mencintai untuk berkembang bersama di dalam kelompok.

4. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan

Kebutuhan ini lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kebutuhannya. Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dirinya dianggap lebih rendah dari yang lain; mungkin secara jabatan lebih rendah, tetapi secara manusiawi setiap individu baik pria maupun wanita, tidak ingin direndahkan.

5. Kebutuhan akan pengakuan diri dan pengembangan

Kebutuhan akan pengakuan diri dan pengembangan diri adalah keinginan setiap individu untuk diakui bahwa dirinya mempunyai kemampuan (khususnya di dalam bekerja) dan ia harus puas apabila



keinginan untuk mengembangkan diri terpenuhi sesuai dengan potensinya.

c. Teori X dan teori Y

1. Teori X adalah asumsi yang didasarkan oleh pandangan tradisional bahwa manusia bersedia/mau bekerja apabila sesuatu harus dikerjakan untuk kehidupannya. Oleh karena itu mereka akan berusaha menghindari pekerjaan apabila pekerjaan apabila keadaan memungkinkan.
2. Teori Y adalah asumsi yang didasari oleh sifat manusia suka bekerja, bahkan dengan bekerja manusia akan menemukan kepuasan, pekerjaan merupakan sumber kepuasan.

### **2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Banyak hal yang mempengaruhi apakah motivasi dapat memberikan hasil yang di inginkan atau tidak. Hal ini tergantung dari bagaimana organisasi mampu mengelola faktor-faktor yang terkait sehingga tujuan pemberian motivasi dapat berjalan sesuai rencana.

Menurut (Sutrisno, 2014) adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Keinginan untuk dapat hidup

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

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai

- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari. Contohnya, keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja di sebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati, oleh orang lain. Untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- 4) Organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa di penuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang di lakukan itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa akan menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong atau menggerakkan seorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi sehingga meningkatkan kebutuhan akan prestasi.

#### **2.1.2.4 Indikator Motivasi**

Menurut (Mangkunegara, 2013) ada dua faktor yang harus diperhatikan dan sangat mempengaruhi motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya, orang yang mempunyai motivasi yang tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa mampu mencapai prestasi maksimal. Hal ini karena IQ merupakan kemampuan potensi dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi fisik-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Menurut (Mangkunegara, 2013), petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi yaitu:

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-cita yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran
- 5) Usaha untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Pekan Kerja yang Dipilih
- 8) Pemanfaatan Waktu

Menurut (Uno, 2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2) Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

3) Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

### **2.1.3 Kepemimpinan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan**

Pemimpin merupakan orang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenangnya sangat menentukan apakah tujuan organisasi dapat dicapai atau tidak.

Menurut (Ivancevich, 2014) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan”. Menurut (Fahmi, 2014) “kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia”.

Jadi berdasarkan pengertian di atas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu dan kemampuan yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

#### **2.1.3.2 Tipe Kepemimpinan**

Pondasi dari kepemimpinan yang efektif adalah berfikir berdasarkan misi organisasi, mendefinisikannya dan menegakkannya, secara jelas dan nyata. Adapun menurut (Bacal, 2014) tipe kepemimpinan yaitu:

- 1) kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi.
- 2) kepemimpinan arahan.
- 3) kepemimpinan partisipatif.
- 4) kepemimpinan suportif.

#### **2.1.3.3 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Seseorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi dan masalah yang dihadapinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi

kepemimpinan menurut Tannenbaum dan Schmidt dalam (Mullins,2005 hal. 293-294) yaitu:

- 1) Kekuatan dalam diri manajer.
- 2) Kekuatan dalam diri bawahan.
- 3) Kekuatan lingkungan.

#### **2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan**

Menurut (Siagian, 2013) indikator kepemimpinan adalah:

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan bawahan
- 4) Perhatian kepada kenyamanan kerja bagi para bawahannya
- 5) Perhatian kepada kesejahteraan bawahan
- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayai kepadanya
- 7) Pengakuan atas status bawahan secara tepat dan profesional

Menurut (Handoko, 2014) dalam penelitian ilmiahnya menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif yaitu:

- 1) Kemampuan sebagai pengawas
- 2) Kebutuhan akan beprestasi dalam bekerja
- 3) Kecerdasan
- 4) Ketegasan
- 5) Inisiatif

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kemampuan kedudukannya sebagai pengawas (*suvervisory abilty*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajer, terutama pengrahan dan Kepemimpinan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan berprestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan untuk sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan pemikiran kreatif dan daya piker.
- 4) Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah cepat dan tepat.
- 5) Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak, tidak tergantung, mengembangkan serangkaian dan menentukan cara-cara baru dan inovasi.

Menurut (Yulk, 2013) terdapat beberapa indikator dari kepemimpinan, yaitu :

- 1) *Idealized influence*
- 2) *Individualized consideration*
- 3) *Inspirational motivation*
- 4) *Intellectual stimulation*

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut, yaitu :

- 1) Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
- 2) Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.

- 3) Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
- 4) Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

## **2.1.4 Disiplin kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggar.

Menurut (Terry, 2012), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Sedangkan (Siagian, 2013) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut (Sutrisno, 2014) disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan



atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan pada dasarnya disiplin adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku didalam suatu organisasi. Sedangkan disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

#### **2.1.4.2 Macam-macam Disiplin**

Menurut (Handoko, 2014) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif

##### **1. Disiplin Preventif**

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

##### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif serimg berupa suatu bentuk

hukuman disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Menurut (Mangkunegara, 2013) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

#### 1. Disiplin Preventif

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

#### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada dasar korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

#### **2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang di peroleh pegawai. Kebiasaan itu di tentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau susunan kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi.

Menurut (Singodimedjo, 2015), hal. 89), faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi organisasi. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan di luar, sehingga ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dan ucapannya, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

e. Ada tidaknya Kepemimpinan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada Kepemimpinan, yang akan mengarahkan pegawai agar tetap melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya Kepemimpinan seperti demikian, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian pegawai yang sudah menyadari arti disiplin, Kepemimpinan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi pegawai lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semuanya dalam organisasi.

f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seseorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan di carikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam

arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam arti jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan di hargai oleh para pegawai sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

1. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

#### **2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator disiplin kerja pegawai menurut menurut (Agustini, 2013) diantaranya adalah:

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

## 5) Tanggung jawab

Berikut penjelasannya:

- 1) Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam organisasi yang di tandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.
- 2) Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang di arahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran kerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab yaitu kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerja, saran dan prasarana yang dipergunakan.

Menurut (Sutrisno, 2012) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

### 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

### 2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

### 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

#### 4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

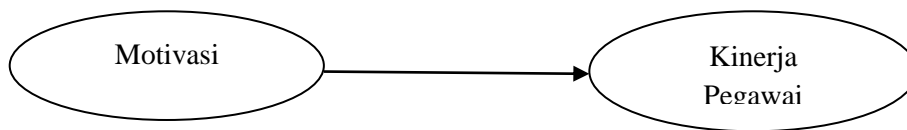
## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini di peroleh dari perpaduan sintesa antara berbagai variabel yang dapat di gunakan untuk merumuskan hipotesis.

### **2.2.1 Penharuh Motivasi terhadap kinerja pegawai**

Menurut (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa “adanya pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kerja”. Artinya, pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja pegawai. Dengan motivasi maka dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan produktivitas didalam sebuah organisasi. Karena motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuas kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, untuk mengerahkan usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Jadi motivasi dengan kinerja sangat berhubungan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh

(Jufrizen, 2018), (Mujiatun, 2015), (Andayani and Tirtayasa, 2019) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



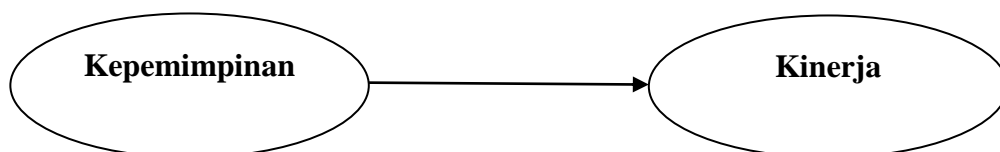
**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah suatu usaha yang sangat penting dan sangat berhubungan dalam mencapai tujuan. Agar tujuan organisasi tersebut mencapai maka dibutuhkan karyawan yang terampil dan dapat menghadapi tantangan yang baik.

Menurut (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa “kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan”. Karena itu pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, melainkan harus diimbangi dengan Kepemimpinan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan organisasi.

Hasil penelitian (Arifai, 2018), (Bahri, 2020), (Kamal, 2015), (Rizal and Radiman, 2019), (Andayani and Tirtayasa, 2019), (Arianty, 2016) membuktikan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.



**Gambar 2.2**  
**Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja**

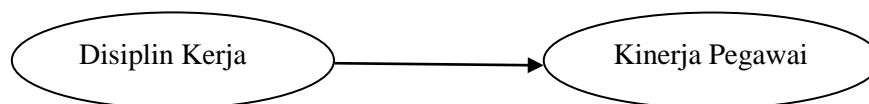


### 2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mencapai hasil kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari pegawai. Menurut (Fathoni, 2015) mengemukakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil kinerja yang optimal.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan (Saripuddin, 2017), (Farisi, Irnawati and Fahmi, 2020), (Arianty, 2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa, disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memberikan dukungan terhadap indikator penyelesaian pekerjaan yang memenuhi standart yang ditetapkan serta bekerja tanpa harus diawasi dan mau menerima tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai



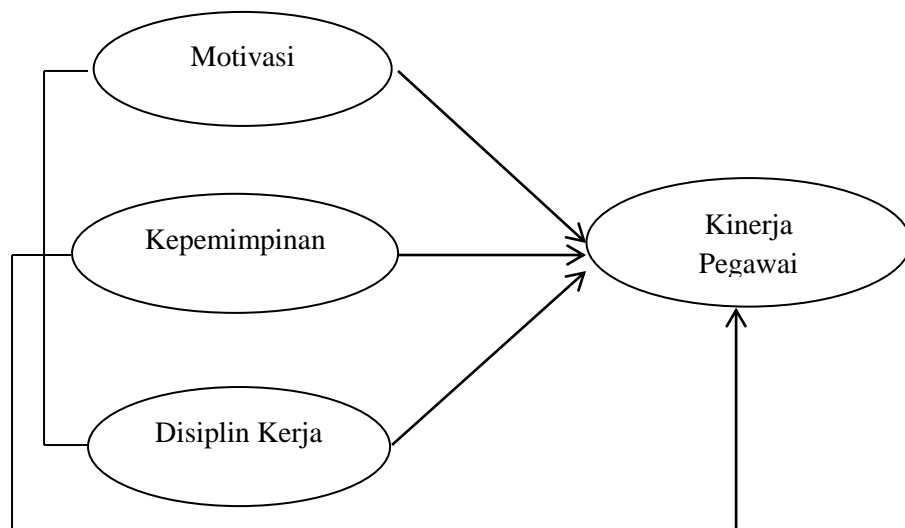
**Gambar 3.3**  
**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### 2.3 Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dengan adanya motivasi dan disiplin yang baik terhadap pegawai dapat meningkatkan tingkah laku yang baik didalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian (Arifai, 2018), (Jufrizen, 2018), (Hasibuan and Bahri, 2018) diketahui variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 3.4**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2015) hipotesis adalah jawaban sementara dan pertanyaan penelitian, oleh sebab itu hipotesis biasanya dirumuskan dalam

bentuk hubungan antara dua variabel, variabel bebas dan variabel terikat, atau dirumuskan dalam bentuk pertanyaan.

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

- a. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Bener Meriah.
- b. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Bener Meriah
- c. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Bener Meriah.
- d. Ada pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Bener Meriah.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Didalam penelitian ini dilakukan metode asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2015) penelitian asosiatif merupakan pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dalam penelitian. Alasannya adalah karena penelitian asosiatif ketepatannya sudah teruji dalam hal mencari hubungan variabel X dan variabel Y serta untuk menjawab rumusan atau tujuan hipotesis mengenai dua variabel.

#### **3.2 Defenisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan bagaimana variabel di ukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian.

##### **3.2.1 Kinerja (Y)**

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

**Tabel 3.1 Indikator Kinerja**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>No Soal</b>
1	Efektif	1,2
2	Efisien	3,4
3	Kualitas	5,6
4	Ketetapan Waktu	7,8
5	Produktivitas	9,10

### 3.2.2 Motivasi (X1)

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai agar mampu untuk bekerja dengan baik sesuai dengan standart kerja yang di tetapkan organisasi.

**Tabel 3.2 Indikator Motivasi**

No	Indikator	No Soal
1	Kerja Keras	1,2
2	Orientasi Masa Depan	3,4
3	Tingkat Cita-cita Tinggi	5,6
4	Rekan kerja yang dipilih	7,8
5	Usaha untuk maju	9,10

### 3.2.2 Motivasi (X2)

Pemimpin merupakan orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan.

**Tabel 3.3 Indikator Motivasi**

No	Indikator	No Soal
1	Pengarahan	1,2,3,4
2	Kekuasaan	5,6,7
3	Memengaruhi Prilaku Pengikut	8,9,10

### 3.2.2 Motivasi (X3)

Kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasional

**Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator	No Soal
1	Tingkat kehadiran	1,2
2	Tata cara kerja	3,4
3	Ketaatan pada atasan	5,6
4	Kesadaran bekerja	7,8
5	Tanggung jawab	9,10

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Sosial Bener Meriah Jl. Komple Perkantoran Pemda, Serule Kayu, Bukit Bener Meriah, Aceh. 24581

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu dan Penelitian direncanakan mulai bulan Desember 2020 sampai dengan Mei 2021.

**Table 3.1**  
**Rencana Penelitian**

No.	Kegiatan	Bulan															
		Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset																
2.	Pengajuan Judul																
3.	Penyusunan Proposal																
4.	Seminar Proposal																
5.	Pengumpulan Data																
6.	Penyusunan Skripsi																
7.	Bimbingan Skripsi																
8.	Sidang Meja Hijau																

### 1.3 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap

bagian umum, bagian keuangan, dan bagian program pada Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah dengan jumlah populasinya yang berjumlah 35 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dalam suatu populasi (Juliandi, Irfan and Mnurung, 2014) sampel adalah bagian dari populasi yang di ambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari (Juliandi, Irfan and Mnurung, 2014) yang mengatakan bahwa : “apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi” dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode total *sampel* yaitu seluruh pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah Utara yang berjumlah 35 orang pegawai.

Adapun proporsi sampel sebagai berikut:

Tabel 3.3  
Kerangka Sampel

No	Bagian	Jumlah
1	Sekretaris daerah/staff	2
2	Sekretariat DPRD	1
3	Bagian Umum	3
4	Bagian Keuangan	3
5	Bagian Hukum	2
6	Bagian Administrasi Pemerintah	4
7	Bagian pembangunan	3
8	Bagian Ortala	3
9	Bagian Teknis	12
10	Badan Kesbangpol & Linmas	2
	Jumlah	35

. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 35 orang pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah Utara.

## 1.4 Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuisisioner

Kuisisioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.

**Tabel 3.4 :Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
- Sangat setuju	5
- Setuju	4
- Kurangsetuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

Menurut (Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, 2014)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pertanyaan dari variabel yang diteliti.

Agar hasil koesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

#### a. Validitas

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



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

Sumber: (Juliandi, Irfan and Mnurung, 2014)

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)
- $n$  = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i y_i)$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai *Sig(2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig( 2 tailed )*  $\leq 0,05$ , maka butir instrument valid, jika nilai *Sig( 2 tailed )*  $> 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid.

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi (X<sub>1</sub>)**

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1.	0,579	0,333	Valid
2.	0,554	0,333	Valid
3.	0,728	0,333	Valid
4.	0,476	0,333	Valid
5.	0,640	0,333	Valid
6.	0,369	0,333	Valid
7.	0,634	0,333	Valid
8.	0,714	0,333	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel motivasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1.	0,532	0,333	Valid
2.	0,576	0,333	Valid
3.	0,479	0,333	Valid
4.	0,508	0,333	Valid
5.	0,595	0,333	Valid
6.	0,583	0,333	Valid
7.	0,602	0,333	Valid
8.	0,423	0,333	Valid
9.	0,562	0,333	Valid
10	0,433	0,333	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kepemimpinan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X<sub>3</sub>)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1.	0,769	0,333	Valid
2.	0,787	0,333	Valid
3.	0,538	0,333	Valid
4.	0,610	0,333	Valid
5.	0,601	0,333	Valid
6.	0,438	0,333	Valid
7.	0,843	0,333	Valid
8.	0,756	0,333	Valid
9.	0,684	0,333	Valid
10.	0,622	0,333	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel disiplin ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,554	0,333	Valid
2.	0,624	0,333	Valid
3.	0,525	0,333	Valid
4.	0,388	0,333	Valid
5.	0,613	0,333	Valid
6.	0,588	0,333	Valid
7.	0,579	0,333	Valid
8.	0,600	0,333	Valid
9.	0,509	0,333	Valid
10.	0,412	0,333	Valid
11.	0,554	0,333	Valid
12.	0,648	0,333	Valid
13.	0,440	0,333	Valid
14.	0,565	0,333	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabelitas

Pengujian reliabelitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Juliandi dan irfan (2013, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,60, dengan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi dan Irfan, 2013, hal 86)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

$\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\geq 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y**

Variabel	Nilai Alpha	Status
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,725	Reliabel
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,718	Reliabel
Disiplin (X <sub>3</sub> )	0,764	Reliabel
Kinerja (Y)	0,734	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( $>0,60$ ).

## **2. Interview (Wawancara)**

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

## **3. Dokumentasi**

Sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber dari buku, tulisan dan sebagainya.

### **1.5 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut (Juliandi, Irfan and Manurung, 2014) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik

tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

### 1. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

(Sugiyono, 2015)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Kepemimpinan

$X_3$  = Disiplin Kerja

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

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau

melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolenieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolenieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolenieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolenieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

## 2. Uji hipotesis

### a. Uji t

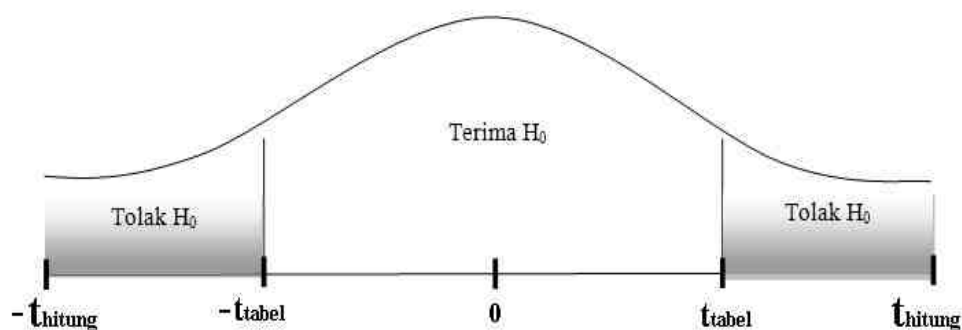
Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
- rt = Korelasi varsial yang ditentukan
- n = Jumlah sampel



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (  $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka H0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (  $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka H0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

### b. Uji f

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

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

(Sugiyono, 2015)

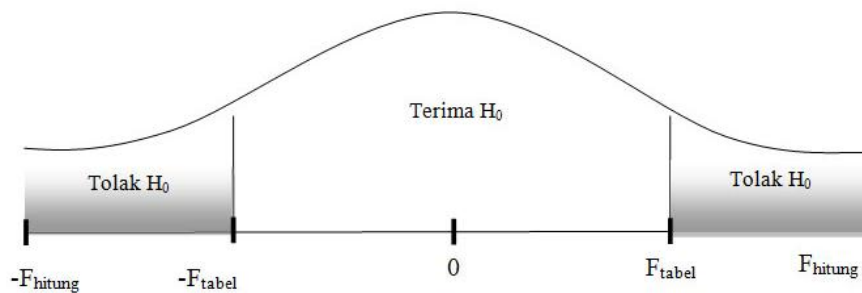
Keterangan :

F<sub>h</sub> = Tingkat Signifikan

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis



Keterangan:

$f_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$f_{tabel}$  = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

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

## 2. Koefisien Determinasi ( D )

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

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

(Ghozali, 2013)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

Dalam hal ini  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sedangkan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## BAB 4

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Motivasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X2), 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X3) dan 14 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 35 orang responden yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel. 4.1. Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel budaya organisasi, variabel Kepemimpinan, variabel Disiplin Kerja maupun variabel Kinerja.

#### 1. Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.

**Tabel 4.2.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	16	46.0	46.0	46.0
Perempuan	19	54.0	54.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 16 orang pegawai laki-laki (46,0%) dan 19 orang pegawai perempuan (54,0) dari total keseluruhan 35 orang pegawai.

**Tabel 4.3.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	1	3.0	3.0	3.0
25-35 Tahun	12	34.0	34.0	37.0
36-45 Tahun	14	40.0	40.0	77.0
> 45 Tahun	8	23.0	23.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang berusia > 25 tahun sebanyak 1 atau sebesar (3%), 12 orang pegawai yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (34%), 14 orang pegawai yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (40%), dan 8 orang pegawai yang berusia >45 tahun atau sebesar (23%).

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	2	6.0	6.0	6.0
Sarjana	33	94.0	94.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 2 orang pegawai berpendidikan Diploma atau sebesar (6%), 33 orang pegawai berpendidikan Sarjana atau sebesar (94%).

## 2. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti :

### a. Variabel Motivasi

**Tabel. 4.5 Skor Angket untuk Motivasi (X1)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	22,9	23	65,7	3	8,6	1	2,9	0	0	35	100%
2	10	28,6	24	68,6	1	2,9	0	0	0	0	35	100%
3	9	25,7	22	62,9	4	11,4	0	0	0	0	35	100%
4	5	14,3	25	71,4	5	14,3	0	0	0	0	35	100%
5	8	22,9	24	68,6	3	8,6	0	0	0	0	35	100%
6	7	20,0	23	65,7	5	14,3	0	0	0	0	35	100%
7	8	22,9	20	57,1	7	20,0	0	0	0	0	35	100%
8	12	34,3	18	51,4	5	14,3	0	0	0	0	35	100%

Sumber: Data Penelitian (2021)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus bekerja kerasn serta wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65,7%.
- 2) Jawaban responden tentang setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 68,6%.

- 3) Jawaban responden tentang dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 62,9%.
- 4) Jawaban responden tentang pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 71,4%.
- 5) Jawaban responden tentang pegawai memiliki kewenangan dan tanggungjawab terhadap keberhasilan kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 68,6%.
- 6) Jawaban responden tentang saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walau terkadang melewati jam pulang kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65,7%.
- 7) Jawaban responden tentang rekan kerja dalam instansi merupakan orang-orang pilihan dari para ahli dibidangnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 57,1%.
- 8) Jawaban responden tentang dalam bekerja saya akan berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%.

## b. Variabel Kepemimpinan

**Tabel. 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X2)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	17.1	24	68.6	5	14.3	0	0	0	0	35	100%
2	13	37.1	15	42.9	7	20.0	0	0	0	0	35	100%
3	9	25.7	20	57.1	6	17.1	0	0	0	0	35	100%
4	6	17.1	21	60.0	8	22.9	0	0	0	0	35	100%
5	1	2.9	29	82.9	4	11.4	1	2.9	0	0	35	100%
6	4	11.4	26	74.3	5	14.3	0	0	0	0	35	100%
7	3	8.6	28	80.0	3	8.6	1	2.9	0	0	35	100%
8	4	11.4	30	85.7	1	2.9	0	0	0	0	35	100%
9	4	11.4	30	85.7	1	2.9	0	0	0	0	35	100%
10	8	22.9	26	74.3	1	2.9	0	0	0	0	35	100%

Sumber: Data Penelitian (2020)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 68.6%.
- 2) Jawaban responden tentang pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 42.9%.
- 3) Jawaban responden tentang pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 57.1%.
- 4) Jawaban responden tentang pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 60.0%.

- 5) Jawaban responden tentang pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 82.9%.
- 6) Jawaban responden tentang Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 74.3%.
- 7) Jawaban responden tentang Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 80.0%.
- 8) Jawaban responden tentang pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 85.7%.
- 9) Jawaban responden tentang pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 85.7%.
- 10) Jawaban responden tentang pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 74.3%.

**c. Variabel Kepuasan Kinerja**

**Tabel. 4.7**

**Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	22.9	15	42.9	7	20.0	5	14.3	0	0	35	100%
2	12	34.3	10	28.6	9	25.7	4	11.4	0	0	35	100%
3	3	8.6	23	65.7	9	25.7	0	0	0	0	35	100%
4	5	14.3	21	60.0	9	25.7	0	0	0	0	35	100%

5	5	14.3	22	62.9	7	20.0	1	2.9	0	0	35	100%
6	6	17.1	23	65.7	5	14.3	1	2.9	0	0	35	100%
7	8	22.9	12	34.3	11	31.4	4	11.4	0	0	35	100%
8	4	11.4	21	60.0	2	5.7	8	22.9	0	0	35	100%
9	5	14.3	18	51.4	9	25.7	3	8.6	0	0	35	100%
10	5	14.3	21	60.0	6	17.1	3	8.6	0	0	35	100%

Sumber: Data Penelitian (2021)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 42.9%.
- 2) Jawaban responden tentang saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 10 orang atau 28.6%.
- 3) Jawaban responden tentang saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65.7%.
- 4) Jawaban responden tentang saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 60.0%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 62.9%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65.7%.



- 7) Jawaban responden tentang saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 34.3%.
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha membuat suasana yang baru dala bekerja agar tidak merasa jenuh, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 60.0%.
- 9) Jawaban responden tentang saya akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 51.4%.
- 10) Jawaban responden tentang saya tidak akan mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 60.0%.

**d. Variabel Kepuasan Kinerja**

**Tabel. 4.8**

**Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	28.6	23	65.7	2	5.7	0	0	0	0	35	100%
2	9	25.7	21	60.0	5	14.3	0	0	0	0	35	100%
3	12	34.3	22	62.9	1	2.9	0	0	0	0	35	100%
4	8	22.9	25	71.4	2	5.7	0	0	0	0	35	100%
5	9	25.7	23	65.7	3	8.6	0	0	0	0	35	100%
6	6	17.1	26	74.3	3	8.6	0	0	0	0	35	100%
7	10	28.6	22	62.9	3	8.6	0	0	0	0	35	100%
8	10	28.6	22	62.9	3	8.6	0	0	0	0	35	100%
9	9	25.7	13	37.1	7	20.0	6	17.1	0	0	35	100%
10	11	31.4	8	22.9	16	45.7	0	0	0	0	35	100%
11	10	28.6	23	65.7	2	5.7	0	0	0	0	35	100%
12	8	22.9	21	60.0	6	17.1	0	0	0	0	35	100%
13	10	28.6	22	62.9	3	8.6	0	0	0	0	35	100%
14	9	25.7	21	60.0	5	14.3	0	0	0	0	35	100%

Sumber: Data Penelitian (2020)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang pegawai bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65.7%.
- 2) Jawaban responden tentang setiap pegawai dituntut untuk bekerja mencapai tujuan instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 60.0%.
- 3) Jawaban responden tentang setiap bagian instansi memiliki standar kerja yang harus dipatuhi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 62.9%.

- 4) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 71.4%.
- 5) Jawaban responden tentang pegawai yang berpretasi akan menerima insentif yang lebih baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65.7%.
- 6) Jawaban responden tentang pegawai yang disiplin dalam bekerja akan diberikan bonus oleh atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 74.3%.
- 7) Jawaban responden tentang intansi memberikan alat dan prasarana yang memadai untuk saya bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 62.9%.
- 8) Jawaban responden tentang pegawai bertanggung jawab atas alat sarana di kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 62.9%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 37.1%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang atau 45.7%.
- 11) Jawaban responden tentang Karyawan mampu menyampaikan ide/gagasan pada saat menyelesaikan persoalan yang ada di perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 65.7%.

- 12) Jawaban responden tentang Saya giat bekerja di instansi untuk masa depan yang lebih baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 60.0%.
- 13) Jawaban responden tentang Saya menyadari akan ada peluang karir jika bekerja dengan sungguh-sungguh, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 62.9%.
- 14) Jawaban responden tentang Instansi memberikan peluang untuk diberikan pelatihan dan pendidikan ke luar kota, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 60.0%.

#### 4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Motivasi, Kepemimpinan dan disiplin terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.493	10.378	
Motivasi	.794	.271	.459
Kepemimpinan	.633	.239	.396
Disiplin Kerja	.875	.428	.506

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Data Penelitian (2020)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 didapat hasil :

$$a = 11,439$$

$$b_1 = 0,794$$

$$b_2 = 0,633$$

$$b_3 = 0,875$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,439 + 0,794X_1 + 0,633X_2 + 0,875X_3$$

Keterangan :

- a) Nilai  $a = 11,439$  menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 11,439.
- b) Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,794$  menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah sebesar 79,4%. Kontribusi yang diberikan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 79,4%..
- c) Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,633$  menunjukkan apabila Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah sebesar 63,3%. Kontribusi yang diberikan Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 6338%.

d) Nilai koefisien regresi  $X_3 = 0,875$  menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan Kinerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah sebesar 87,5%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 87,5%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

#### **4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik**

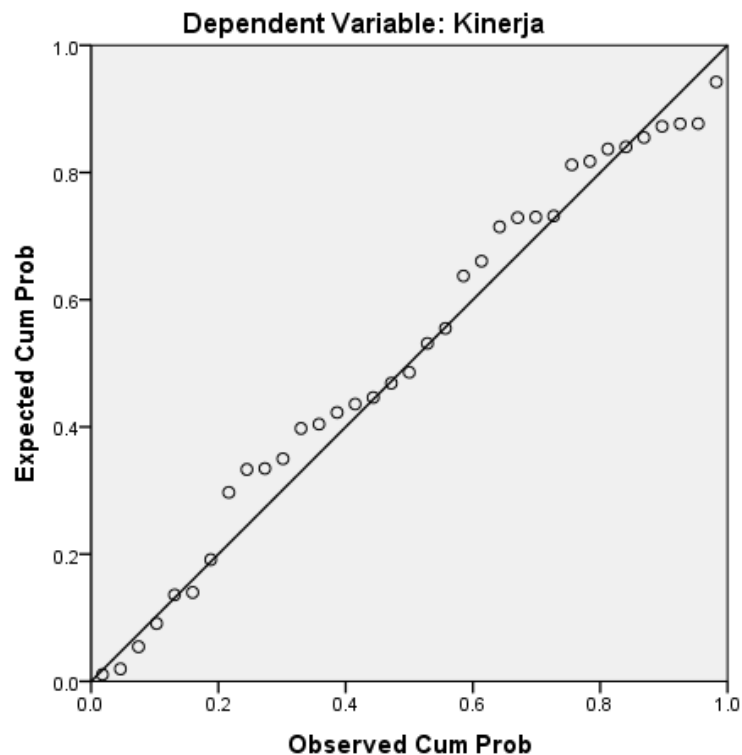
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUEs (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

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

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

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.1 Normalitas**

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

a. Multikolinearitas

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

**Tabel 4.10 Multikolinearitas**

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

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.719	1.390
Kepemimpinan	.895	1.118
Disiplin Kerja	.779	1.283

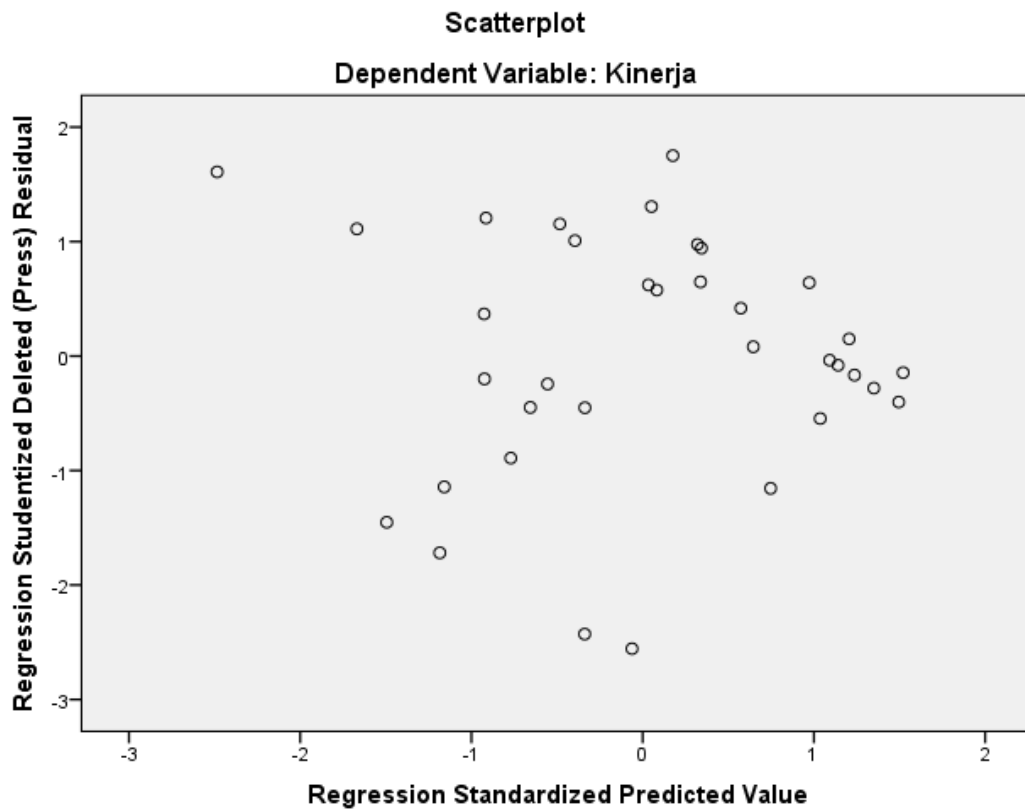
a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

b. Heterokedastisitas

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





**Gambar. 4.2. Multikolinearitas**

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

#### **4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)**

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

$H_0 = 0$  (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = \rho \neq 0$  (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

**Tabel 4.11 Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.493	10.378		5.107	.000
Motivasi	.794	.271	.459	2.925	.006
Kepemimpinan	.633	.239	.396	2.394	.013
Disiplin Kerja	.875	.428	.506	3.367	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2021)

#### 4.1.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 2,925 dengan probabilitas sig  $0,006 < \alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah

#### 4.1.4.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pengaruh Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 2,394 dengan probabilitas sig  $0,015 < \alpha = 0,05$ . Maka dapat diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah

#### 4.1.4.3 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 3,367 dengan probabilitas sig  $0,000 < \alpha = 0,05$  Hal tersebut berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.

Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) yang dilakukan Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah sudah baik dan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap Kinerja.

#### 4.1.5 Uji F

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

**Tabel 4.12. Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	344.259	3	114.753	8.518	.000 <sup>b</sup>
Residual	417.627	31	13.472		
Total	761.886	34			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data Penelitian (Diolah 2021)

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 8,518 dengan sig  $0,000 < \alpha = 0,05$  atau diperoleh nilai signifikansi  $0,000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Motivasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

#### 4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.13**

**Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.672 <sup>a</sup>	.452	.399	3.67040	.452	8.518	3	31	.000	2.256

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

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,672 \times 100\% \\ &= 45,2\% \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,452 atau 45,2% menunjukkan sekitar 45,2% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Motivasi (X<sub>1</sub>), Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>). Sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan dan lain sebagainya.

## **4.2 Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Motivasi (X<sub>1</sub>), Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap Y (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **4.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Perilaku kerja seseorang itu pada hakekatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya (Hariandja, 2012),

sedangkan Siagian (2012: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Hasil penelitian terdapat pengaruh variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,925 > t_{tabel} 2,034$  dengan probabilitas sig  $0,006 < \alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_1$  (Motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Jadi motivasi dengan kinerja sangat berhubungan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Jufrizen, 2018), (Mujiatun, 2015), (Andayani and Tirtayasa, 2019) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,394 > t_{tabel} 2,034$  dengan probabilitas sig  $0,013 < \alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_2$  (Kepemimpinan) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Kepemimpinan yang diperlihatkan dan diterapkan dalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan. Karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk

itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Menurut (Wibowo, 2014) kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Hasil penelitian (Siagian & Khair, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Jufrizen & Lubis, 2020); (Jufrizen, 2017a); (Nasution, 2018) dan (Rivai, 2020); telah meneliti Motivasi terhadap kinerja pegawai, kemudian menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar  $3,367 > t_{tabel} 2,034$  dengan probabilitas  $sig 0,000 <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_3$  (Disiplin Kerja) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (Kinerja).

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat

penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2012).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

#### **4.2.4 Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 8,518 dengan  $sig_{0.000} < \alpha = 0,05$  atau diperoleh nilai signifikansi  $0.000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Motivasi ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah. Sehingga apabila Motivasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Motivasi rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah. Sehingga Kepemimpinan tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Kepemimpinan rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah. Sehingga apabila Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja jugameningkat. Sebaliknya apabila Disiplin Kerja rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah. Sehingga apabila Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat.



Sebaliknya apabila Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja, sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya..
2. Kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga pegawai memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Mengenai Disiplin Kerja yang dilaksanakan seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada pegawai yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
4. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja. Jika Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang lebih baik sehingga nantinya Kinerja karyawan akan meningkat.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau.
- Agustini, F. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Unimed.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Andayani, I. and Tirtayasa, S. (2019) ‘Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai’, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), pp. 45–54. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3367.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Arianty, N. (2016) ‘Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan’, *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), pp. 400–410.
- 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., 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 (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arifai, A. A. (2018) ‘Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang.’, *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), p. 23. doi: 10.35908/jeg.v3i1.354.
- Bacal, R. (2014) *Performance Management. Terjemahan Surya Dharma*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Bahri, S. (2020) ‘Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2),

pp. 235–246.

- Fahmi, I. (2014) *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J. and Fahmi, M. (2020) ‘Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), pp. 15–33.
- Fathoni, A. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Ghozali, I. (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson (2013) *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handoko, T. H. (2014) *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, S. M. and Bahri, S. (2018) ‘Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja’, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 71–80. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- Hasibuan, S. P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Ivancevich, J. (2014) *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jufrizen, J. (2018) ‘Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan’, in *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, pp. 405–424.
- 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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh

- Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014) *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan and Mnurung, S. (2014) *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS Konsep dan Aplikasi*. pertama. Edited by F. Zulkarnain. Medan: UMSU Press.
- Kamal, M. B. (2015) ‘Pengaruh Kepemimpinan dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)’, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), pp. 1693–7619.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Mahmudi (2015) *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Allen.
- Mujiatun, S. (2015) ‘Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan’, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(2).
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.
- Munandar, U. (2013) *Kreativitas & Keberbakatan Strategi Mewujudkan. Potensi Kreatif & Bakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018a). Influence of Work Discipline and Supervision To Increasing Employee Productivity in Pt. Citra Robin Sarana Medan. *The 11th International Workshop And Conference Of Asean Studies In Linguistics, Islamic And Arabic Education, Social Sciences And Educational Technology*, 2010, 742–750.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018b). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.

- Nawawi, H. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Edited by G. Mada. Yogyakarta.
- Rivai, V. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M. and Radiman, R. (2019) 'Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), pp. 117–128. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3649.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. USU Press.
- Sangadji, E. M., & Sopiha, S. (2010). *Metodologi Penelitian- Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. C.V ANDI OFFSER (PENERBIT ANDI).
- Saripuddin, J. (2017) 'Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan', *Kumpulan jurnal dosen universitas muhammadiyah sumatera utara*, 8(1), pp. 1–20.
- Siagian, P. S. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo (2015) *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Siswanto (2013) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto, J. (2012) *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Liberty.
- Solihin, I. (2012) *Manajemen Strategik*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2014) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Pranada Media.

- 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), 27-36.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Terry, R. G. & dan L. W. R. (2012) *Dasar-Dasar Manajemen, alih bahasa, G.A. Ticoalu*. Jakarta: Bina Aksara.
- Umam, K. (2010) *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Uno, H. B. (2012) *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo (2014) *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulk, G. (2013) *Leadership In Organizations*. Jakarta: Indeks.