

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
MEDAN KOTA**

SKRIPSI

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



Oleh :

AGUNG FEBRIANTO

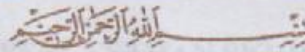
NPM : 1405160141

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



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 21 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : AGUNG FEBRIANTO
N P M : 1405160141
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MEDAN KOTA

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

TIM PENGUJI


Penguji I


SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Penguji II


MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M

Pembimbing


H. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua


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

Sekretaris


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

AGUNG FEBRIANTO dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Medan Kota,
Skripsi.2017

PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : AGUNG FEBRIANTO
N.P.M : 1405160141
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PADA KANTOR
CAMAT MEDAN KOTA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

(Hj. DEWI ANDRIANI, S.E., M.M.)

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis


(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis


(H. LANURI, SE, M.M, M.Si)





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

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : AGUNG FEBRIANTO
N.P.M : 1405160141
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA KANTOR CAMAT MEDAN
KOTA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
15/3 '18	- Abstrak - Kata Pengantar - Daftar Isi - Angket - Pembahasan - Jumlah sub judul dan sub bab, susunan dengan pembahasan - Saran		
21/3 '18	acc untuk dipublikasi		

Medan, Maret 2017

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

21/3 '18
(Hj. DEWI ANDRIANI, S.E., M.M.)

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AGUNGI FEBRIANTO
NPM : 1405160141
Konsentrasi : MSBM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

AGUNG FEBRIANTO (1405160141) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Camat Medan Kota, Skripsi.2017

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pada pegawai Kecamatan Medan Kota. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Medan Kota, dengan sampel 32 orang. Pemilihan sampel digunakan dengan menggunakan teknik probabiliti sampling dengan sampel jenuh.

Penelitian ini memakai dua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), Data yang akan dikumpulkan dianalisis dengan metode analisis data yang terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hepotesis, pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan uji secara parsial dan uji F secara simultan dengan tingkat signifikan sebesar 0,005%.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Kota dilihat dari uji t dimana varibel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja. Adapun hasil penelitin uji F secara silmutan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Kota. Besar Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja untuk menjelaskan variabel kinerja adalah 44,0 % sedangkan sisanya 56,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Kota

KATA PENGANTAR

انْمَحْرَلَا مُسْبِمِيحْرَلَا اللهُ

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan ridho dan hidayah-Nya kepada penulis dan dengan segala limpahan rahmat-Nya penulis mendapat kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Medan Kota.** Penulisan proposal ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan tugas Penelitian Manajemen bidang studi Manajemen, konsentrasi MSDM, di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dalam menyelesaikan proposal skripsi ini telah banyak mendapat bantuan serta dukungan dari berbagai pihak dengan tulus dan ikhlas hati. Secara khusus dan teristimewa penulis mengungkapkan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan cintai yaitu ayahanda serta ibunda yang telah mengasuh, membimbing, men-*support* dan memberikan kasih sayang yang tiada ternilai serta telah memberikan dukungan baik moril maupun materil juga selalu mendoakan penulis dengan setulus hati dan ikhlas sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara materil maupun spiritual, sehingga penulis dapat

menyelesaikannya tepat waktu. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Terima kasih kepada ALM. Ayahanda Zulkifli dan ibunda Siti Yusfita yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Agusani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik di kelas 7B-Manajemen-Malam.
6. Ibu Dewi, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang banyak membantu dan memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi.
7. Bapak Rudi Hartono, selaku staff biro jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu saya.
8. Seluruh dosen dan pegawai beserta staff biro Jurusan Akuntansi fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Sahabat terbaik saya yaitu: Nasib Sofyan , Arni Suci , Erik Syahfrizal dan teman saya lainnya yang senantiasa selalu memberikan semangat dan membantu saya hingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Akhir kata dengan kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik isi maupun bahasanya karena keterbatasan kemampuan dan pengalaman penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis dan rekan-rekan mahasiswa/i serta para pembaca sekalian.

Atas perhatiannya, penulis ucapkan terima kasih,

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2017
Penulis,

(Agung Febrianto)

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
c. Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan	11
d. Indikator Kinerja	12
2. Motivasi Kerja	13
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	13
b. Teori-teori tentang Motivasi Kerja	15
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	19
d. Indikator Motivasi Kerja	26
3. Disiplin Kerja	26
a. Pengertian Disiplin Kerja	26
b. Faktor – Faktor Disiplin Kerja	28
c. Jenis - Jenis Disiplin Kerja	33
d. Indikator Disiplin Kerja	34
B. Kerangka Konseptual	35
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	35
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	36
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Pendekatan Penelitian.....	39
B. Definisi Operasional	39

C. Tempat dan Waktu Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel Penelitian	41
1. Populasi Penelitian.....	41
2. Sampel Penelitian.....	42
3. Teknik Pengambilan data	42
4. Teknik Analisis Data.....	47
a. Analisis Linier Berganda	47
b. Pengujian Hipotesis.....	49
c. Koefisien Determinasi	50
BAB IV DESKRIPSI DATA & PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Data	51
2. Karakteristik Responden	52
3. Deskripsi Variabel Penelitian	54
B. Analisis Data.....	59
1. Uji Asumsi Klasik.....	59
2. Regresi Linier Berganda.....	61
C. Pembahasan	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 Waktu Penelitian.....	22
3.2 Skala Likert's.....	23
3.3 Skala	26
3.4 Defenisi Operasional.....	28

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II. 1	31
Gambar II. 2	32
Gambar II.3.....	33

DAFTAR SINGKATAN

PT : Persero Terbatas

SDM : Sumber Daya Manusia

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta semakin kritisnya masyarakat terhadap kebijakan pemerintah maka tugas aparatur Pemerintah Daerah semakin berat karena daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat sendiri, berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah bahwa pemberian otonomi kepada daerah dimaksudkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintah di daerah, terutama dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat serta untuk meningkatkan pembinaan kestabilan politik dan kesatuan bangsa.

Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak Daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparaturnya masih perlu ditingkatkan (Dwiyanto, 2003:36). Pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional.

Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja aparatur untuk menumbuhkan meningkatkan kinerja aparatur yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya.

Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya. Terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral (Tjokroamidjoyo dalam Suharto, 2002: 7).

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara–negara lain didunia.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat,Pratiwi (2014, hal. 201).

Motivasi merupakan salah satu factor yang penting, sebab dengan motivasi pegawai dapat bekerja dengan baik pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai Susanti, (2013, hal. 64). Selain itu motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Rivai, (2005, hal. 93) .

Disiplin merupakan kunci untuk mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga disiplin kerja harus diperhatikan oleh pihak organisasi. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana seseorang individu mampu menjalankan perturan yang telah ditetapkan ditempat mereka bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam angka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan tidak melanggar etika.

As'ad, (2006, hal. 49) kinerja dipengaruhi oleh banyak factor diantaranya factor individual dan factor situasional. Factor individual meliputi sikap, sifat sifat kepribadan, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel variabel personal lainnya. Factor situasional meliputi factor sosial dan organisasi, factor fisik dan pekerjaan. Factor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem kompensasi dan lingkungan sosial.

Salah satu bentuk dari implementasi membangun pelayanan prima tersebut diwujudkan dalam visi Kantor Camat Medan Kota yaitu:

Visi:

Kecamatan Medan Kota Yang Profesional, Responsif Dan Akuntabel

Untuk melaksanakan visi tersebut berpulang kembali pada masing – masing individu yakni pegawai Kecamatan Medan Kota. Hal ini tidak lepas dari kinerja atau prestasi kerja yang dimiliki oleh perangkat kecamatan.

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini dibuat untuk meneliti hal tersebut, yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Medan Kota ”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, kantor perlu mendorong para pegawainya untuk dapat bekerja dengan baik, maka pihak kantor harus dapat memberikan motivasi yang dapat memberikan kegairahan dalam bekerja dari para pegawainya. Tetapi dalam memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja terhadap pegawainya kantor harus dapat memahami karakteristik dari setiap individu di kantor tersebut.

Dari uraian diatas tentang permasalahan yang timbul yaitu:

1. Adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi, dimana pegawai masih ada yang bermalas – malasan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
2. Masih adanya pegawai yang kurang disiplin, seperti adanya pegawai sering keluar dijam kerja kantor.
3. Kinerja pegawai kurang maksimal yang ditandai dengan penyerahan tugas yang sering terlambat.

C. Batasan dan Rumusan

Masalah Batasan Masalah

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada motivasi dan disiplin sebagai factor yang mempengaruhi kinerja pegawai bagian SDM pada Kecamatan Medan Kota.

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Medan Kota ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Medan Kota ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Medan Kota ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Medan Kota.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Medan Kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Medan Kota.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Medan Kota.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

a. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan secara teoritis memberikan wawasan terhadap pembaca maupun peneliti berikutnya yang tertarik dengan penelitian mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, khususnya di wilayah kantor Camat. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, penelitian ini dapat digunakan referensi skripsi di perpustakaan, sehingga para mahasiswa dapat dengan mudah mencari referensi untuk dijadikan landasan teori..

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Kantor Camat Medan Kota untuk meningkatkan kinerja aparatur kecamatannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irham Fahmi, 2016:137). Sumber daya manusia merupakan salah satu factor produksi potensial, secara nyata. Factor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan/pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau factor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah berjalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kinerja sebagai hasil hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Tika, (2006, hal. 55).

Robbins (2006: 218) tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan yang positif.

Bernardin dan Russel (dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2003:224) bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja di sini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Rivai dan Basri, (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Guritno dkk, (2005, hal. 144) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan Masrukhinn dan Waridin, (2004, hal. 108)

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan bahwa kinerja adalah sejauh mana pencapaian hasil kerja yang dimiliki setiap pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan/pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut Steers dalam Riani (2011, hal. 100) factor-factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Sedangkan MC Cormick dan Tiffin dalam Riani (2011, hal. 100-101) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.

2. Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua factor yaitu:

- a. Factor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan kerja.
- b. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyiaran dan temperature.

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengolahan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Tujuan kinerja menurut Riani (2011, hal. 103) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan kinerja sebagai berikut:

1. Tujuan evaluasi
2. Tujuan pengembangan

Adapun penjelasan dari tujuan kinerja adalah

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.

Tujuan pengembangan

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

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah: sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Adapun manfaat kinerja karyawan pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

d. Indikator Kinerja

Soedjono (2005) menyebutkan 7 (tujuh) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

1. Kualitas, Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya
7. Tanggung jawab, pegawai terhadap organisasinya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya yang menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, Sondang Siagian, (2008, hal. 174).

Motivasi merupakan factor psikologi yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan (Hasibuan, 2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 2004).

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005) mengatakan bahwa motivasi adalah “...*getting a person to exert a high degree of effort...*” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi”.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior Kreitner dan Kinicki, (2001, hal. 205). Menurut (Adella Hotyda Siregar, 2007) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, bagi yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.

(Supardi dan Anwar 2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan (Irham Fahmi, 2016:87) .

Dari berbagai pengertian motivasi kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor intern maupun faktor ekstern organisasi. Motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang tampak.

a. Teori-Teori Tentang Motivasi Kerja Ada

beberapa teori tentang motivasi yaitu:

1. Teori Abraham H.Maslow(Teori Kebutuhan)

Teori yang dikembangkan Abraham H.Maslow pada intinya berpendapat bahwa manusia mempunyai ilmu tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup

- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori David McClelland

David McClelland mengembangkan teori motivasi menjadi 3 jenis kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung berani untuk mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan yang meragukan orang lain.

- c. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

1. Teori X dan Y Mc Gregor

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik)

Teori X

- a. Rata-rata manusia malas dan tidak suka bekerja.
- b. Karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal.
- c. Karyawan lebih suka diperintah dan diawasi dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi tempat dia bekerja.

Menurut teori X ini, untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh

- a. Rata-rata rajin dan suka bekerja.
- b. Karyawan berambisi untuk maju dengan mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran tersebut.
- c. Karyawan mencari dan menerima tanggung jawab jika kondisinya
- d. tepat.

3. Teori Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa karyawan membandingkan usaha dan imbalan karyawan dengan usaha dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang serupa, (Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono, 2005). Selanjutnya dijelaskan bahwa teori motivasi ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi.

2. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang. Menurut Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono, (2005) dalam pandangan teori ini individu bertingkah laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan dan berperilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan karena pada umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

3. Pencapaian Tujuan (*Goal Setting*)

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh seseorang dan tujuan merupakan suatu obyek dalam suatu tindakan, (Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono, 2005), selanjutnya dijelaskan bahwa langkah-langkah dalam penetapan tujuan mencakup:

- 1). Menentukan apakah orang, organisasi, dan teknologi cocok untuk penetapan tujuan.
- 2). Mempersiapkan karyawan lewat bertambahnya interaksi interpersonal, komunikasi, pelatihan, dan rencana kegiatan untuk bagi penetapan tujuan.
- 3). Menekankan sifat-sifat dalam tujuan yang harus dimengerti oleh pimpinan dan bawahan.
- 4). Melakukan pemeriksaan lanjutan untuk mengadakan penyesuaian yang perlu dalam tujuan yang telah ditetapkan, dimodifikasi dan dicapai.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berkaitan dengan bahasan tentang factor-faktor motivasi kerja ini, berikut dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli dibidang manajemen sumber daya manusia. (Saydam, 2000:370) mengemukakan sebagai berikut : Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan mempengaruhi beberapa factor. faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1. Factor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.
2. Factor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

1. Factor Intern

Factor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk tetap hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini seseorang mengerjakan apa saja, apakah itu baik atau jelek, apakah itu halal atau haram dan sebagainya

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan tetap meskipun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang nyaman dan aman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja yang dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin pilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Factor Ekstern Factor-faktor

ekstern itu adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan pasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat

cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b. Kompensasi yang memadai

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

c. Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Peranan supervise yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak

usah sering kali pindah. Hal ini dapat terwujud apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi kerja para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada karyawan.

Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Siagian (2004) menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh:

1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.
2. *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosi.
3. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
4. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan “mencari amannya saja”, sehingga akan menghindar menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak mungkin seseorang akan menerima tanggung jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek (buruk).

Faktor-faktor motivasi menurut Herzberg yang dikutip oleh Siagian (2004:164) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Instrinsik
 - A. Keberhasilan
 - B. Pengakuan Penghargaan
 - C. Pekerjaan Itu Sendiri
 - D. Tanggung Jawab
 - E. Pengembangan

2. Faktor ekstrinsik
 - A. Kebijakan dan administrasi
 - B. Supervisi
 - C. Gaji/Upah
 - D. Hubungan Antar Pribadi
 - E. Kondisi Kerja

Dari faktor-faktor motivasi di atas dapat dijelaskan bahwa seseorang yang terdorong secara instrinsik akan menyenangi pekerjaannya, memungkinkan menggunakan kreatifitas dan inovasi serta tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi. Menurut Herzberg faktor ekstrinsik tidak akan mendorong para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, hal tersebut dapat juga menjadi sumber ketidakpuasan potensial.

d. Indikator Motivasi Kerja

Newstrom dalam (Wibowo, 2009) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

1. *Engagement*

Merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

2. *Commitment*

Adalah suatu tingkat dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

3. *Satisfaction*

Merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.

4. *Turnover*

Merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*discipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tat tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi,

yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan.

Menurut (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa arti penting dari disiplin kerja adalah dengan dipunyalinya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Sangat diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Disiplin dalam sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan /keputusan yang ditetapkan.(M.Sinungan 2007;135). Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Menurut (Mangkunegara,2013) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati, orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran atau ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku. Hasibuan, (2001, hal. 193).

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang

terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi.

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2014, hal. 89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia

akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaiman ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. 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 dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

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 didengar, dan dicarikan jalan

keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Tujuan disiplin yaitu menyiapkan suatu suasana di mana disiplin itu sendiri dapat dikembangkan, serta mengambil tindakan yang tegas terhadap kelompok kecil yang tidak mau mentaati dan mematuhi peraturan-peraturan disiplin. (Paul Pregers dan Charles A Myiers dalam Handayani: 2006: 6).

Pegawai Kecamatan Medan Kota, dituntut untuk dapat disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja yang tinggi, perlu dimiliki oleh setiap karyawan. Disiplin kerja yang tinggi yaitu disiplin yang menganut prinsip disiplin yang sehat. Menurut Suprayitno (2007), prinsip – prinsip disiplin sehat sebagai berikut:

1. Bersedia dan mau memperbaiki tindakan-tindakan yang tidak patut dengan disertai rasa taat pada pemimpin, sebaliknya segala keberatan baru boleh diajukan bila ketentuan telah dilakukan.
2. Bersedia dan mau menerima segala tindakan pimpinan dalam rangka disiplin yang korektif perlu diterima sebagai usaha pembentukan mental.
3. Tindakan disiplin hendaknya tidak cukup keras tetapi mampu untuk membawa perbaikan.

4. Setiap karyawan dipimpin untuk bekerja secara teratur dan berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditentukan.

Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, pembentukan perilaku disiplin kerja, menurut Muhaimin (2004:1) dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu:

1. *Preventive dicipline*

Preventive dicipline merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerjanya.

2. *Corrective discipline*

Corrective discipline merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

Selanjutnya untuk mendorong terciptanya suasana disiplin kerja yang sehat, maka harus memperhatikan unsur-unsur pembentukan disiplin yaitu sebagai berikut:

- a. Peraturan harus jelas dan tegas disertai adanya sanksi yang jelas pula.
- b. Perlu adanya sosialisasi tentang peraturan dan tata tertib yang harus dipatuhi/ ditaati bagi objek dari peraturan tersebut.
- c. Perlu adanya penyelidikan yang seksama jika terjadi pelanggaran dan perlu adanya tindakan yang tegas.

Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya , maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggungjawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Bila pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan organisasi maka peraturan itu menjadi efektif.

c. Jenis-Jenis disiplin kerja

1. Self Diciplin

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan tekah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Command Dicipline

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan akan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disipliin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- b. Adanya perilaku yang terkendali
- c. Adanya ketaatan

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari :

- a. Kepatuhan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku,, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- c. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor yang baik

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sinungan , 2000;14) mendefenisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma atau kaidah yang berlaku dalam lingkungan atau organisasi untuk tujuan tertentu.

Kedisiplinan kerja karyawan dapat ditegakkan apabila semua peraturan yang dibuat oleh pemimpin perusahaan bisa dipatuhi oleh para karyawannya. Dibawah ini beberapa indicator yang mempengaruhi disiplin kerja dari karyawan, yaitu :

1. Peraturan-peraturan

Sesuatu yang dibuat oleh perusahaan dan ketentuan dari pemerintah dimana didalamnya isinya tentang apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Peraturan ini dibuat semata-mata unntuk melancarkan pekerjaan.Apabila peraturan tersebut bisa dipatuhi karyawan berarti disiplin kerja karyawan baik.

2. Etika

Kesadaran karyawan itu sendiri untuk tidak melanggar peraturan tana dipengaruhi peraturan yang ada.

3. Norma

Ukuran-ukuran atau standar-standar perusahaan yang ditetapkan dalam berperilaku tentang hal yang baik dan buruk, contohnya tidak datang bekerja tanpa memberikan keterangan yang jelas adalah tidak baik.

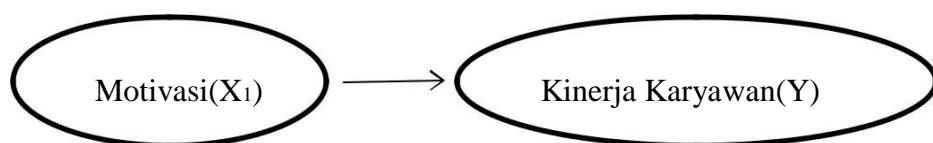
4. Kaidah

Menurut kamus bahasa Indonesia bahwa kaidah rumusan-rumusan prinsip atau asas-asas yang menjadi hukum atau peraturan atau patokan yang pegangan atau dalil, seperti contohnya karyawan harus memberikan yang terbaik bagi perusahaan karena perusahaan juga telah memberikan keuntungan bagi karyawan itu sendiri.

B. Kerangka Konseptual

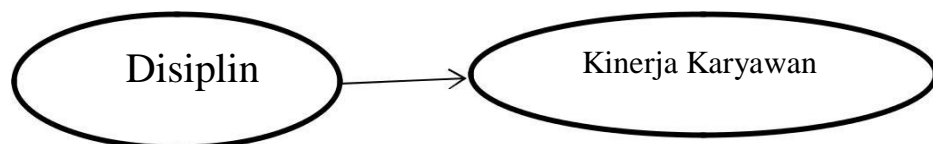
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

(Nurtjahjono dan kawan-kawan,2012;74) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan’. Sedangkan (Primanda, 2011) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa:” Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota”.



2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

(Aritonang, 2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Safitri, 2013) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: "Disiplin Kerja Karyawan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota".



3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja

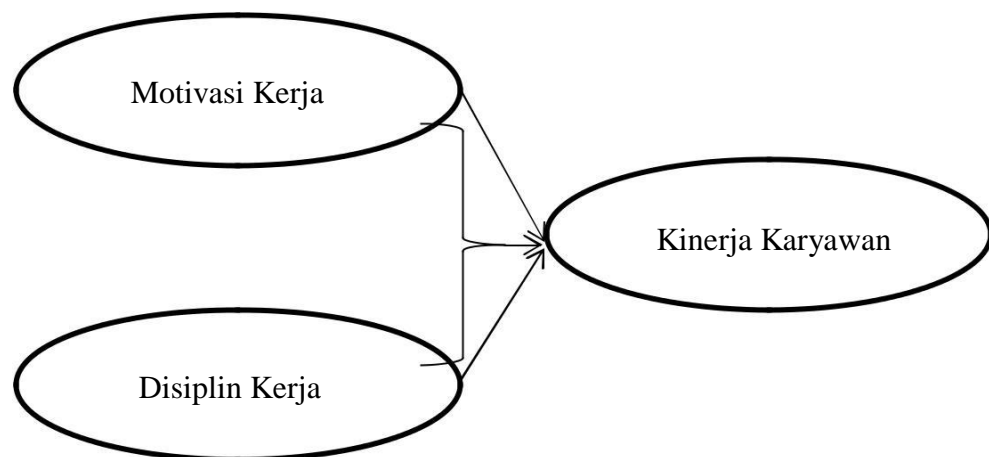
Pemberian motivasi merupakan suatu proses dalam mengerahkan, mempengaruhi, mengarahkan daya dan potensi karyawan, supaya secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya serta tercapainya keinginan dari para karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku karyawan dalam menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila karyawan tersebut terbukti melakukan kesalahan dan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Motivasi dan disiplin akan berproses jika dilakukan pihak manajemen terhadap bawahannya yang timbul dari dorongan atau pembinaan pada perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih baik. Dengan motivasi yang tepat dapat menimbulkan rasa disiplin yang tinggi, bagi para karyawan akan merasa dihargai dan akan bekerja dengan lebih baik.

Dari penjelasan tersebut diatas, maka jelas bahwa antara pemberian motivasi dengan peningkatan disiplin kerja karyawan bisa bersifat positif, nihil atau tidak ada hubungan maupun yang bersifat negatif. Bersifat negatif maksudnya mengatur karyawan dengan cara memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan adanya motivasi negatif ini maka disiplin kerja karyawan dalam jangka waktu pendek pasti meningkat karena mereka takut akan hukuman atau ancaman tetapi untuk jangka

panjang dapat berakibat buruk. Sedangkan maksud dari motivasi positif adalah dapat memberikan motivasi terhadap karyawan dengan memberikan sesuatu yang sifatnya baik kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi ini disiplin kerja karyawan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang dengan hal yang baik saja. (Primanda, 2011) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa:”Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Medan Kota”.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitiannya adalah survei sedangkan metodenya, yaitu deskriptif analiis. Data dikumpulkan melalui wawancara dan pengisiannya angket. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai Kantor Camat Medan Kota.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja (Y) Dalam penelitian ini, kinerja adalah sejauh mana pencapaian hasil kerja yang dimiliki setiap pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi kecamatan. Indikator Kinerja Menurut Robbins (2006, hal. 260)
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Efektivitas
 - e. Kemandirian
2. Motivasi (X_1) Motivasi dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai suatu dorongan yang muncul dari dalam diri pegawai untuk melakukan

suatu pekerjaan atau pelayanan dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor intern maupun faktor ekstern organisasi. Motivasi (X_1) dioperasionalkan beberapa indikator di bawah ini, yaitu:

a. Faktor Instrinsik

1. Keberhasilan
2. Pengakuan penghargaan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab

5. Pengembangan

b. Faktor ekstrinsik

1. Kebijaksanaan dan administrasi
2. Supervisi
3. Gaji / upah
4. Hubungan antar pribadi
5. Kondisi kerja

3. Disiplin (X_2) Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah ketaatan setiap pegawai terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan dari pegawai, yaitu:

- 1) Masuk kerja tepat waktu.
- 2) Mentaati instruksi kerja dari camat.
- 3) Menghindari perbuatan yang dapat menunda pekerjaan.
- 4) Menanamkan pola pikir disiplin dan tanggungjawab dalam pekerjaan

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di KANTOR CAMAT MEDAN KOTA Jl. Stadion No.03 Medan. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Desember 2017 sampai Maret 2018

Tabel III.1

Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Des		Januari				Februari				Maret				April				
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Permohonan Riset	■	■																	
2	Pengumpulan Data	■	■	■																
3	Pengajuan Judul		■																	
4	Penyusunan Proposal		■	■	■	■														
5	Seminar Proposal						■													
6	Pengolahan Data							■	■	■										
7	Penyusunan Skripsi							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																			■

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut (Istijanto, 2010) Populasi adalah sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini, seluruh pegawai Kantor Camat Medan Kota. berjumlah 32 orang untuk meneliti kinerja karyawan di Kantor Camat Medan Kota.

2. Sampel Penelitian

Menurut Mudrajad Kuncoro 2005 “Sampel adalah suatu himpunan bagian (subsest) dari unit populasi.” Maka penulis ini menggunakan teknik sample jenuh dikarenakan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 32 orang.

Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang yang berasal dari seluruh jumlah pegawai pada Kantor Camat Medan Kota.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. wawancara (interview), yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang di Kantor Camat Medan Kota.
- b. Studi dokumentasi yaitu teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada Kantor Camat Medan Kota.
- c. Daftar pertanyaan (Quisoner), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu Kantor Camat Medan Kota. Dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

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

Tabel 3.2. Skala Linkert's

(Sugiyono, 2012;142) menyatakan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Kuisisioner berisi pertanyaan yang menyangkut tentang tanggapan pemustaka terhadap penerapan sanksi administratif pengembalian bahan pustaka. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket dan sebagainya.

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

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

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$	=	jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum xy$	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2009;45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel III-3
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₁)

No. Butir	r hitung	r tabel	status
1	0,734	0,316	Valid
2	0,628	0,316	Valid
3	0,569	0,316	Valid
4	0,681	0,316	Valid
5	0,585	0,316	Valid
6	0,618	0,316	Valid
7	0,846	0,316	Valid
8	0,768	0,316	Valid
9	0,696	0,316	Valid
10	0,724	0,316	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-4
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X₂)

No. Butir	r hitung	r tabel	status
1	0,840	0,316	Valid
2	0,773	0,316	Valid
3	0,647	0,316	Valid
4	0,790	0,316	Valid
5	0,726	0,316	Valid
6	0,616	0,316	Valid
7	0,737	0,316	Valid
8	0,771	0,316	Valid
9	0,500	0,316	Valid
10	0,711	0,316	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-5
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X₂)

No. Butir	r hitung	r tabel	status
1	0,744	0,316	Valid
2	0,634	0,316	Valid
3	0,673	0,316	Valid
4	0,661	0,316	Valid
5	0,604	0,316	Valid
6	0,557	0,316	Valid
7	0,813	0,316	Valid
8	0,657	0,316	Valid
9	0,642	0,316	Valid
10	0,753	0,316	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau abash artinya setiap butir pertanyaan syah untuk dijadikan instrument penelitian.

Selanjutnya butir intrumen yang valid di atas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas

dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Ghazali (2009:47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6, dengan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k \sum \sigma_b^2}{k - 1 \sum \sigma_1^2}$$

Dengan keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

$\sum \sigma_1^2$ = Varians total

1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka reliabilitas cukup baik.

2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka reliabilitas kurang baik. Kriteriapengujinya.

Tabel III-6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Motivasi (X1)	0,767	Reliabel
Disiplin (X2)	0,770	Reliabel
Kinerja (Y)	0,764	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Nilai reliabelitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena mendekati 1(>0,60). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alay uji regresi berganda dengan model sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + \quad + \quad + \epsilon$$

(Sugiono, 2012)

Y = Komitmen Organisasi

a = Harga Y bila dan = 0 (harga konstan)

b = Angka arah Koefisien regresi

= Kepuasan Kerja

= Pengembangan

ϵ =error of term

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2005) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik di

lakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghazali (2005) multikolinieritas dapat dilihat (1) nilai *toleras* dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2005)

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t :

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

(Sugiono, 2012)

Tahap-tahap:

1. Bentuk Pengujian

: = 0, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

: ≠ 0, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengambilan Keputusan

diterima jika - ≤ ≤ , pada α = 5%, df = n-k

ditolak jika :

1. >

- >

2. Uji F

Untuk mengetahui hubungan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistik F (Uji F).

$$F_h = \frac{\text{---}}{\text{---}}$$

(Sugiyono, 2012)

Dimana:

F_h = f hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

- = Koefisien korelasi ganda
- = jumlah variabel independen
- = Jumlah sample

- : $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berhubungan terhadap variabel dependen
- : $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berhubungan terhadap variabel dependen
- = hasil perhitungan korelasi pengembangan dan pengembangan dengan komitmen organisasi
- = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

- a. Tolak apabila $>$ atau $<$
- b. Terima apabila \leq atau \geq

c. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat di jelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:

$$D = x \times 100\%$$

(Sudjana, 2012)

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 7 pertanyaan untuk variabel X1 , 7 pertanyaan untuk variabel X2 dan 7 pertanyaan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X1 adalah motivasi kerja, variabel X2 adalah disiplin kerja dan menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang di sebarakan ini diberikan kepada 32 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating (LSR)*.

Tabel IV-1. Skala Likert

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

bebas (motivasi, kerja dan disiplin kerja) maupun variabel terikat (kinerja pegawai).

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh pegawai pada Kantor Camat Medan Kota sebanyak 32 orang yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, lamanya bekerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 32 responden, dapat dilihat pada berikut:

Tabel IV-2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase(%)
1	Laki-laki	13 orang	40,6%
2	Perempuan	19 orang	59,4%
Jumlah		32 orang	100%

Sumber : Kantor Camat Medan Kota

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 13 orang sedangkan responden perempuan sebanyak 19 orang.

b. Kelompok usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 32 responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV-3. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Kelompok Usia	Jumlah	Presentase(%)
1	16-30 tahun	1	3,1%
2	31-60 tahun	31	96,9%
3	>60 tahun	-	-
Jumlah		32 orang	100%

Sumber : Kantor Camat Medan Kota

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-60 tahun sebanyak 31 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kantor camat tidak terlalu membutuhkan pegawai yang berusia muda atau <30 tahun.

c. Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan masa kerja dari 32 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase(%)
1	1-5 Tahun	1 orang	3,1%
2	6-10 Tahun	31 orang	96,9%
Jumlah		32 orang	100%

Sumber : Kantor Camat Medan Kota

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 31 orang (96,9%). Hal ini disebabkan, mayoritas pegawai telah bekerja di instansi tersebut lebih dari 5 tahun.

d. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan pendidikan dari 32 responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV-5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase(%)
1	SMA	12	37,5%
2	D3	1	3,1%
3	S1	18	56,3%
4	S2	1	3,1%
Jumlah		32 orang	100%

Sumber : Kantor Camat Medan Kota

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 18 orang (56,3 %). Hal ini dikarenakan, Kantor ini dalam melakukan penerimaan mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan cukup baik.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

1) Variabel Motivasi (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajiakan data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi (X_1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-6
(MotivasiKerja)

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	16	50	14	43,8	2	6,2	0	0	0	0	32	100
2.	17	53,1	15	46,9	0	0	0	0	0	0	32	100
3.	16	50	14	43,8	2	6,2	0	0	0	0	32	100
4.	10	31,3	22	68,7	0	0	0	0	0	0	32	100
5.	9	28,1	20	62,5	3	9,4	0	0	0	0	32	100
6.	8	25	20	62,5	4	12,5	0	0	0	0	32	100
7.	11	34,3	17	53,1	4	12,5	0	0	0	0	32	100

Sumber : Hasil Print Out SPSS

1. Jawaban responden tentang, Saya memiliki tujuan melayani masyarakat Kantor Camat Medan Kota , sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (50 %).
2. Jawaban responden tentang, Saya berharap dapat mengukir prestasi ketika bekerja di kantor Camat Medan Kota sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (53,1 %).
3. Jawaban responden tentang, Camat merupakan teladan bagi pegawai Kantor Camat, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (50 %).
4. Jawaban responden tentang, Kesejahteraan saya terjamin ketika saya bekerja di Kantor Camat Medan Kota, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (68,7 %).
5. Jawaban responden tentang, Setiap pegawai Kantor Camat mendapatkan perlakuan yang adil oleh Camat , sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (62,5 %).
6. Jawaban responden tentang, Hubungan antara pegawai kecamatan dengan masyarakat maupun Camat berjalan harmonis dan hampir tidak pernah mengalami kesalah pahaman, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (62,5%).
7. Jawaban responden tentang, Adanya ketegasan terhadap pegawai kecamatan ketika tugas pelayanan tidak berjalan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (53,1 %).

2) Variabel Disiplin (X₂)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Disiplin (X₂) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-7
(Disiplin)

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	16	50	16	50	0	0	0	0	0	0	32	100
2.	16	50	16	50	0	0	0	0	0	0	32	100
3.	20	62,5	12	37,5	0	0	0	0	0	0	32	100
4.	19	59,4	13	40,6	0	0	0	0	0	0	32	100
5.	20	62,5	12	37,5	0	0	0	0	0	0	32	100
6.	18	56,2	14	43,8	0	0	0	0	0	0	32	100
7.	21	65,6	11	34,4	0	0	0	0	0	0	32	100

Sumber : Hasil Print Out SPSS

1. Jawaban responden tentang, Saya masuk kerja tepat pada waktu yang telah ditetapkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (50 %).
2. Jawaban responden tentang, Saya selalu mentaati instruksi yang diberikan oleh Camat, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (50 %).
3. Jawaban responden tentang, Saya selalu menghindari perbuatan yang menunda pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (62,5 %).

4. Jawaban responden tentang, Dengan menanamkan pola pikir disiplin dan bertanggung jawab dalam bertugas dapat menjadikan saya lebih mantap dalam melakukan tugas pelayanan kepada masyarakat, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (59,4 %).
5. Jawaban responden tentang, Kami (pegawai) saling mengingatkan jika ada salah satu dari kami kurang disiplin dalam pelayanan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (62,5 %).
6. Jawaban responden tentang, saya selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (56,2 %).
7. Jawaban responden tentang, saya tidak pernah membawa pulang peralatan kantor kerumah ,sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (65,6 %).

3) Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja

Karyawan (Y) yang dirangkum di dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-8
(Kinerja)

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	17	53,1	15	46,9	0	0	0	0	0	0	32	100
2.	17	53,1	13	40,6	2	6,3	0	0	0	0	32	100

3.	13	40,6	16	50	3	9,4	0	0	0	0	32	100
4.	16	50	13	40,6	3	9,4	0	0	0	0	32	100
5.	11	34,4	19	59,4	2	6,2	0	0	0	0	32	100
6.	13	40,6	18	56,3	1	3,1	0	0	0	0	32	100
7.	24	75	8	25	0	0	0	0	0	0	32	100

Sumber : Hasil Print Out SPSS

1. Jawaban responden tentang, Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh Camat dengan benar, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (53,1 %).
2. Jawaban responden tentang, Saya sangat memanfaatkan secara maksimal fasilitas yang diberikan oleh Kantor Camat untuk mendukung efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas – tugas yang ada, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (53,1 %).
3. Jawaban responden tentang, Saya berkomitmen dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat, serta penyelesaian tugas dengan tepat waktu, disiplin serta tidak meremehkan tugas – tugas yang telah diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (50 %).
4. Jawaban responden tentang, Saya selalu mencari alternative serta berdiskusi dengan pegawai kecamatan yang ada di wilayah Kantor Camat Medan Kota ketika mengalami kesulitan dalam melakukan tugas – tugas yang telah diberikan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (50 %).
5. Jawaban responden tentang, saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (59,4 %).

6. Jawaban responden tentang, saya selalu mempertimbangkan pendapat orang lain yang lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (56,3 %).
7. Jawaban responden tentang, saya selalu datang ditempat kerja sebelum jam kerja dimulai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (75 %).

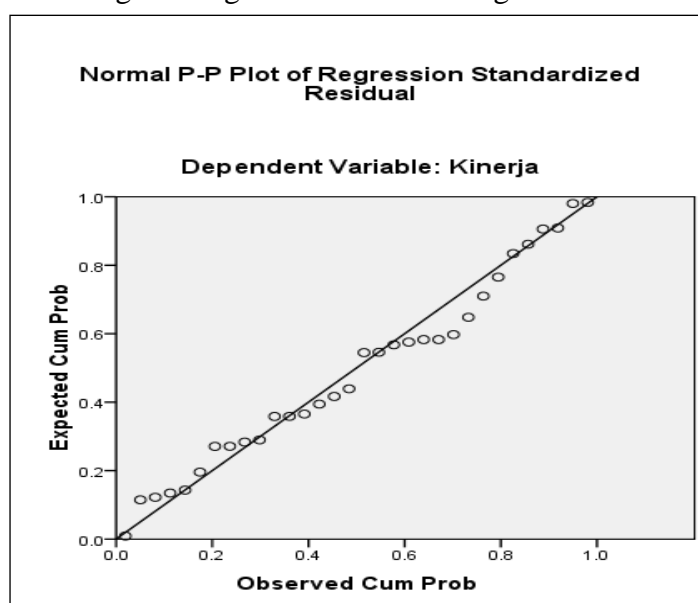
B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji 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 anormalitas.



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Multikonearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.641	9.176		-.506	.617
	Motivasi	.556	.139	.560	4.014	.000
	Disiplin	.592	.266	.311	2.229	.034

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Print Out SPSS

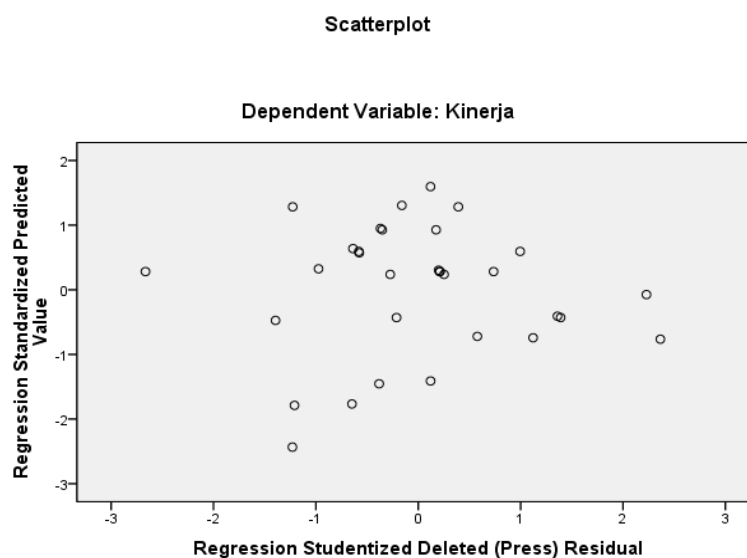
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	,993	1,007
	Disiplin	,993	1,007

Tabel IV-9

c. Hetekodastisitas

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

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas



GambarIV-2. Heterokedastitas

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

2. Regresi Linier Berganda

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

Tabel IV-11. Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.641	9.176		-.506	.617
	Motivasi	.556	.139	.560	4.014	.000
	Disiplin	.592	.266	.311	2.229	.034

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 15.0 di dapat :

$$a = -4.641$$

$$b_1 = 0,556$$

$$b_2 = 0,592$$

jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (motivasi kerja dan disiplin kerja) adalah:

$$Y = -4.641 + 0,556 X_1 + 0,592 X_2$$

Data di atas menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan atau pegawai kecamatan adalah positif sebesar 0,556. Kinerja karyawan atau pegawai kecamatan akan naik sejumlah 0,556, jika variabel motivasi kerja naik sejumlah 0,556. Dengan asumsi nilai variabel disiplin kerja adalah nol (0) atau bernilai tetap. Sebaliknya, jika variabel motivasi kerja mengalami penurunan, maka variabel kinerja karyawan atau pegawai kecamatan juga akan mengalami penurunan sejumlah koefisien motivasi tersebut

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-10. Koefisien Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.641	9.176		-.506	.617
	Motivasi	.556	.139	.560	4.014	.000
	Disiplin	.592	.266	.311	2.229	.034

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Print Out SPSS

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $4.014 < 2,037$, maka H_0 diterima (H_a ditolak), dimana signifikan 0.000 t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor camat medan kota.

2) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $2.229 > 2,037$, dimana signifikan t 0.034 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin (X_2) tidak berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor camat medan kota.

b. Uji F

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \rightarrow$ {apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol, maka motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

$H_a : \text{Salah satu } \beta \neq 0 \rightarrow$ {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol, maka motivasi(X_1) dan disiplin(X_2) berpengaruh secara signifikan terhadapkinerjakaryawan (Y)}

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

Tabel IV-11. ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.932	2	42.966	11.372	.000 ^a
	Residual	109.568	29	3.778		
	Total	195.500	31			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Nilai F_{hitung} pada tabel diatas adalah 11,372 dengan F_{tabel} 3,29 sig 0,000 $< \alpha 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan disiplinkerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerjakaryawan) pada tabel F $\alpha 0,05$.

c. Koefisien Determinasi (*R-square*)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel IV-12. Nilai R – Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.401	1.94376

Sumber : Hasil Print Out SPSS

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,440 \times 100\% \\ &= 44,0\% \end{aligned}$$

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R-Square adalah 0,440 artinya menunjukkan bahwa 44,0% variabel motivasi dan disiplin dapat dikatakan berkontribusi. Sedangkan sisanya sebesar 56,0 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi dan disiplin) memiliki koefisien β_1 yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap seluruh variabel Y (kinerja karyawan). lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Terhadap hubungan positif variabel X_1 (motivasi), terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $4.014 > 2,037$. Maka dapat disimpulkan bahwasanya motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Medan kota.

Hasil penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, peneliti ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Pandji (Nurtjahjono dan kawan-kawan, 2012; 74) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan’ di PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya yaitu adanya pengaruh secara positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Primanda, 2011) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa:” Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Terdapat hubungan tidak positif terhadap variabel X_2 (disiplin) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $2,229 > 2,037$. Maka dapat disimpulkan bahwasanya Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Medan Kota.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja yang ditunjukkan oleh hasil F_{hitung} adalah 11,372 dengan F_{tabel} 3,29 sig $0,000 < \alpha_{0,005}$. Namun hasil variabel disiplin terhadap kinerja menunjukkan hasil tidak positif dan signifikan. hipotesis 2 (dua) diterima, berarti motivasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerja) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Selanjutnya nilai *R-square* yang diperoleh adalah sebesar 0,440 menunjukkan sekitar 44,0 % . dapat diketahui bahwa secara bersama motivasi (X_1) 44,0 % . Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah 44,0 % . Sedangkan sisanya sebesar 56,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pada penelitian ini kedua hipotesis diterima, yakni motivasi berhubungan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Camat Medan Kota, dan disiplin berhubungan tidak signifikan terhadap kinerja pada Kantor Camat Medan Kota.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Ada hubungan Positif variabel X_1 (motivasi), terhadap variabel Y (kinerja) yang di tunjukan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $4,014 < 2,037$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_1 (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja). dan terdapat hubungan variabel X_2 (disiplin) terhadap variabel Y (kinerja) yang di tunjukan oleh di peroleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $2,229 > 2,037$ dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_2 (disiplin) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja).
2. Dari uji F diperoleh $11,372$ dengan $F_{tabel} 3,29$ atau $sig 0,001 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima ,berarti motivasi (X_1) berhubungan secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $0,000 < 0,05$.
3. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah $0,440$ atau $44,0 \%$, menunjukkan sekitar $44,0 \%$. atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi (X_1) terhadap variabel Y (kinerja) adalah $44,0 \%$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat diberikan sebagai berikut:

1. Kantor camat medan kota dalam meningkatkan kinerja pegawainya lebih memperhatikan faktor motivasi dan disiplin, dengan adanya motivasi dan disiplin yang tinggi berdasarkan penelitian ini maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Bagi penulis, hendaknya penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dibidang studi manajemen dimana beberapa faktor yang meningkatkan kinerja adalah Motivasi dan Disiplin.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat menjadi menambah materi dalam hal peningkatan kinerja pegawai.
4. Untuk peneliti berikutnya, disarankan untuk mengambil variabel selain motivasi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchori Zainun. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Cooper, Donald R. dan Pamela S. Schindler. 2008. *Business Research Methods, Tenth Edition*, Boston: McGraw-Hill International Edition.
- Dwiyanto, Agus, 2003, *Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, PSKK, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Endang Sri Handayani. 2006. “*Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi yang tergabung pada Pusat Koperasi Simpan Pinjam Artho Kuncoro Karanganyar*”, Tesis Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Fuad Mas`ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Irham Fahmi (2016) “*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*” Mitra Wacana Media .
- Ishak Arep, dan Hendri Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Luthans, Fred (2006) “*Perilaku Organisasi Edisi 10*” Yogyakarta, Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Manulang, ML, 2004 , *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2002. *Manajemen SDM Salemba Empat* (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro), Jakarta
- Miner, John B. 2006. *Organizational Behavior 3: Historical Origins, Theoretical Foundations, And the Future*. New York: M.E. Sharpe.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

4

https://library.giciku.ac.id/tugas_akhir/11003118.pdf

<http://www.jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/JAK/article/viewFile/52/21>

<http://repository.unpas.ac.id/15845/>

<http://pdf2doc.com/>

<http://google.com/>