

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATRA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat*

*Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SM)*

*Program Studi Manajemen*



Oleh :

**IQBAL AZHARI SIREGAR**

**NPM. 1405160589**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV. /PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JENJANG : STRATA SATU (S1)

DOSEN PEMBIMBING

KETUA JURUSAN : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si  
DOSEN PEMBIMBING : HJ.DEWI ANDRIANI, SE., MM

NAMA MAHASISWA : IQBAL AZHARI SIREGAR  
NPM : 1405160589  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI BADAN NARKOTIKA  
NASIONAL PROPINSI SUMATRA UTARA

Tanggal	Bimbingan Materi Laporan	Paraf	Keterangan
8/3 '18	- Abstrak - Kata Pengantar - Angket	[Signature]	
11/3 '18	- Pembahasan - Draft & Pustaka - Kesimpulan	[Signature]	
16/3 '18	acc re/diperbanyak	[Signature]	

Dosen Pembimbing  
Skripsi

HJ.DEWI ANDRIANI, SE., MM

Medan, Januari 2018  
Diketahui Oleh  
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

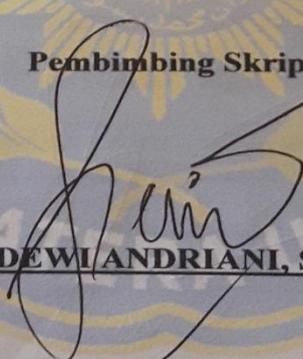
Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : IQBAL AZHARI SIREGAR  
N.P.M : 1405160589  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA  
NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

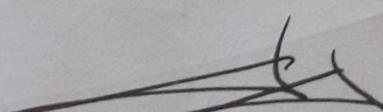
Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

  
HJ. DEWI ANDRIANI, SE., MM

Diketahui/Disetujui  
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 23 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : **IQBAL AZHARI SIREGAR**  
N P M : **1405160589**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI  
SUMATRA UTARA**

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

**M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si**

Penguji II

**SATRIA MIRSYAH AFFANDY NST, S.E., M.Si**

Pembimbing

**Hj. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M**

**PANITIA UJIAN**

Sekretaris



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

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : IQBAL AZHARI SIREGAR  
NPM : 1405160589  
Konsentrasi : MAM. SUMBER DAYA MANUSIA  
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, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.  
Pembuat Pernyataan



*[Signature]*  
IQBAL AZHARI SIREGAR.

NB :

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

## ABSTRAK

### **IQBAL AZHARI SIREGAR, NPM : 1405160589 : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara. Skripsi, 2018.**

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

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

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang dengan menggunakan teknik *Convenience sampling*.

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

Dengan demikian kesimpulan yang penulis lakukan pada “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara” yaitu memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Disiplin terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang positif antara Motivasi terhadap kinerja pegawai “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara”

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh thitung sebesar 2,179 sedangkan ttabel 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,033 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.

**Kata Kunci** : *Disiplin, Motivasi, Kinerja Pegawai*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur atas kehadiran Allah SWT . Alhamdulillah atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang dengan risalah yang dibawanya penulis memperoleh pedoman dalam hidup ini. Proposal yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara”** ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara (UMSU).

Dalam penyelesaian proposal ini, tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Untuk itu pada kesempatan ini Izinkanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, ayahanda tersayang Abdul Munir S,Ag, dan Ibunda tercinta Boti Juniati, AMd.Keb, yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan proposal ini.
2. Bapak Dr.Agussani,M,AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri SE.,MM.M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si Pembantu Dekan III serta sebagai Ketua perodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibuk Dewi Andriani SE.,MM selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian proposal ini.
7. Seluruh Dosen, selaku staf pengajar serta pegawai di fakultas ekonomi universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Pimpinan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara yang telah membantu dalam pengambilan data serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam penulisan proposal ini.
9. Aprizal Azhari, Abangda Rio Gunanta Sembiring, Imanuel Ginting, Dede Bangun, Odhy Bangun, Jopi Bangun, Irwansyah yang telah menyemangati penulis sehingga proposal ini dapat diselesaikan.
10. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan, Heri Indrawan, Riyanti Simamora, Armilia Nastiti, Nadya Manjasari, Arini Ulfa Rohma, Ade Tia dan seluruh teman-teman dikelas B Manajemen siang 2014 yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan proposal ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian proposal ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis sendiri dan Semoga Allah SWT senantiasa meridhai segala usaha penulis. Amin.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan , Januari 2018

Penulis

IQBAL AZHARI SIREGAR

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	6
1. Batasan Masalah .....	6
2. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1. Tujuan Penelitian .....	7
2. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II    LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
<b>A. Uraian Teori .....</b>	<b>9</b>
1. Kinerja Pegawai .....	9
a. Pengertian Kinerja .....	9
b. Penilaian Kinerja .....	10
c. Tujuan Penilaian Kinerja .....	10
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
e. Indikator Kinerja .....	12

2.	Disiplin .....	13
a.	Pengertian Disiplin .....	13
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin .....	14
c.	Bentuk-Bentuk Disiplin .....	17
d.	Indikator Kedisiplinan .....	18
3.	Motivasi .....	19
a.	Pengertian Motivasi .....	19
b.	Faktor-faktor Motivasi .....	20
c.	Tujuan Motivasi .....	22
d.	Indikator Motivasi .....	23
B.	Kerangka Konseptual .....	24
C.	Hipotesis .....	27
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A.	Pendekatan Penelitian .....	28
B.	Defenisi Oprasional .....	28
C.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
D.	Populasi dan Sampel .....	31
E.	Teknik Pengumpulan data .....	31
F.	Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
A.	Hasil Penelitian .....	39
1.	Deskripsi Hasil Penelitian .....	39
a.	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin ....	40
b.	Karakteristik Responden Menurut Usia .....	40
2.	Analisis Variabel Penelitian .....	41

a. Variabel Kinerja Pegawai .....	41
b. Variabel Disiplin.....	45
c. Variabel Motivasi .....	48
3. Uji Validitas dan Reabilitas.....	52
a. Pengujian Validitas.....	52
b. Pengujian Reabilitas .....	55
4. Asumsi Klasik .....	57
a. Uji Normalitas .....	57
b. Uji Multikolienaritas.....	58
c. Uji Heterokedastisitas.....	59
5. Regresi Linier Berganda.....	60
6. Pengujian Hipotesis.....	62
7. Koefisien Determinasi.....	66
B. Pembahasan .....	67
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	69

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.2	Indikator Kinerja .....	28
Tabel 1.3	Indikator Disiplin .....	29
Tabel 1.4	Indikator Motivasi .....	30
Tabel 1.5	Tabel Jadwal Penelitian .....	30
Tabel 2.2	Sekala Pengukuran Likert .....	39
Tabel 2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	41
Tabel 2.5	Skor Variabel Kinerja Pegawai .....	42
Tabel 2.6	Skor Variabel Disiplin .....	45
Tabel 2.7	Skor Variabel Motivasi .....	49
Tabel 3.1	Hasil Analisi Item Pernyataan Kinerja Pegawai .....	53
Tabel 3.2	Hasil Analisis Item Pernyataan Disiplin .....	54
Tabel 3.3	Hasil Analisis Item Pernyataan Motivasi .....	55
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	56
Tabel 3.5	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	57
Tabel 3.6	Multikolienaritas .....	59
Tabel 3.7	Koefisien Regresi Linear Berganda .....	61
Tabel 3.8	Uji t .....	63
Tabel 3.9	Uji F .....	65
Tabel 3.10	Koefisien Determinasi .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja .....	25
Gambar 1.2	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja .....	25
Gambar 1.3	Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja .....	26
Gambar 2.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	37
Gambar 2.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	38
Gambar 3.1	Normalitas .....	58
Gambar 3.2	Heterokedastisitas .....	60
Gambar 3.3	Kriteria Uji F .....	65

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

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

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disampaikan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing.

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kerja. Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang sebenarnya dengan standar kerja yang ditetapkan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan setiap aktivitasnya didalam

perusahaan, dan faktor sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam membina perilaku pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja, (Siagian (2002, hal. 305).

Di instansi atau lembaga inilah semestinya para pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas dalam menangani pengguna narkoba di tingkat Provinsi Sumatera Utara. Namun berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, masih ada pegawai yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja, Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh

serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jika terlihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin sendiri terbagi ke dalam dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah tindakan yang berusaha mendorong pegawai untuk memenuhi dan mentaati peraturan yang ada karena kesadarannya sendiri, dengan kata lain lebih bertujuan untuk mencegah para karyawan melakukan kesalahan dan pelanggaran. Sedangkan disiplin korektif adalah tindakan yang berupa pemberian sanksi kepada pegawai atau dengan

kata lain lebih bertujuan agar pegawai tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Rendahnya etos kerja ( kurangnya kerja keras ) yang ditunjukan oleh para pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara tentunya berkaitan dengan Motivasi yang diterapkan oleh pemimpin. Motivasi Kerja adalah faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Sedarmayanti (2008, hal. 233), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kinerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu selain disiplin kerja alangkah lebih baik jika motivasi kerja pegawai perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor disiplin dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara adalah salah satu Badan Narkotika Nasional yang mengawasi Badan Narkotika Nasional Kabupaten dalam memberantas pengguna narkoba yang ada di Wilayah Sumatra Utara. Untuk meningkatkan setiap aktivitas pegawai dan untuk mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan, maka Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara harus memiliki sumber daya manusia (SDM)

yang baik serta mampu menjalankan setiap langkah-langkah dalam menangani pengguna narkoba di Sumatra Utara.

Setelah dilakukan penelitian awal dapat terlihat sumber daya manusia (SDM) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara, maka dapat ditemukan sebuah permasalahan yaitu terjadinya kecenderungan atau kondisi SDM pada pegawai yang menyebabkan berpengaruhnya pada kualitas hasil kinerja pegawai itu sendiri. Terdapatnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah beberapa pegawai yang terlambat sampai ke kantor dari jam yang di tentukan, pengaruh yang berasal dari lingkungan yang membuat pegawai yang kurang memperhatikan waktu kerja, pengaruh yang berasal dari teman membuat pegawai yang sering pulang cepat. Semua itu merupakan permasalahan yang dapat ditemukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian lebih lanjut tentang pengaruh-pengaruh yang di timbulkan oleh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Uata** “

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas tentang permasalahan yang dikemukakan yaitu pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak efektif dengan prosedur dari Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Masih adanya aturan-aturan perusahaan yang masih dilanggar, dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor.
3. Motivasi yang diberikan kepada pegawai belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya, rendahnya etos kerja yang di tunjukkan oleh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara tentunya berkaitan dengan Motivasi yang diterapkan oleh pemimpin.

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

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

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini :

- a. Mengingatnya luasnya permasalahan peneliti membatasi masalah pada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai tetap yang bekerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.
- b. Informasi yang diberikan sangat terbatas, sehingga peneliti hanya mengelolah informasi dari informasi/data yang diberikan.
- c. Karna luasnya ruang lingkup perusahaan, maka peneliti membatasi penelitian yaitu hanya pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.

## **2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini untuk menjawab beberapa pernyataan berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara?
3. Apakah ada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Melalui berbagai uraian diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga ber-efek pada hasil kerja karyawan itu sendiri.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.

d. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana disiplin dan motivasi yang efektif diterapkan didalam perusahaan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.

## **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat diharapkan menggunakan komponen-komponen penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara. Selanjutnya secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi :

a. Manfaat teoritis :

Bagi peneliti yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang penelitian, serta pengetahuan peneliti yang mencakup disiplin dan motivasi dengan kinerja pegawai.

b. Manfaat praktis :

Bagi perusahaan yaitu sebagai bahan evaluasi serta bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan serta penilaian kinerja pada perusahaan. Dan bagi peneliti adalah sebagai pelajaran bagi diri pribadi serta peneliti yang akan datang dalam hal penelitian.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya :

Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai bahan referensi atau rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan kedepan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

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

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

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Menurut Robert L Mathis dkk dalam Rivai (2015, hal.406) kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Menurut Simanjuntak dalam Rivai (2015, hal.406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan. Dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## **b. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja juga selalu mengamsusikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi.

Menurut sehuler dan Jackson dalam Wibowo (2012, hal. 101) penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

## **c. Tujuan Penilaian Kinerja**

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan dapat menunjukkan apakah karyawan telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Rosidah dalam Dwi Wahyu (2012, hal. 20) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan karyawan.
2. Memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Mendistribusikan reward dari perusahaan yang dapat berupa tambahan gaji atau upah serta promosi yang adil.

#### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) yang predikat teruji. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditimbulkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja ikut menunjang maka mencapai kinerja yang akan lebih mudah. Menurut Sutrisno (2013, hal. 80) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Karakteristik Orang
  - a) Kemampuan dan Keterampilan
  - b) Sikap dan Motivasi
2. Input
  - a) Memahami kebutuhan untuk berprestasi
  - b) Sumber daya (peralatan, dsb)
  - c) Gangguan dari tuntutan kerja yang lain
  - d) Kesempatan berprestasi
3. Output
  - a) Standar untuk menentukan keberhasilan kinerja
4. Konsekuensi
  - a) Konsekuensi positif atau intensif berprestasi
  - b) Tidak banyak konsekuensi negatif untuk berprestasi

## 5. Umpan Balik

- a) Umpan balik yang sering dan spesifik tentang bagaimana pekerjaan itu dilakukan

Karakteristik, input, output, konsekuensi dan umpan balik meliputi tentang ilmu pengetahuankaryawan, keterampilan karyawan, kemampuankaryawan dalam bekerja di dalam perusahaan, motivasi, sikap dan kepribadian karyawan. Input mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana dan kapan pelaksanaannya. Output merujuk kepada standar kinerja. Konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik. Umpan balik merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.

### **e. Indikator-Indikator Kinerja**

Pada dasarnya banyak indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, tetapi secara umum indikator kinerja karyawan dapat diuraikan menjadi 5 kriteria, namun demikian organisasi tertentu dapat mengembangkan kriteria masing-masing yang sesuai dengan misi perusahaan.

Menurut Robbins (2008, hal. 260) indikator kinerja karyawan mengacu pada:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

## 2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

## 3. Pengetahuan kerja

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

## 4. Kerjasama

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

## 5. Dapat diandalkan

Kesadaran untuk dapat dipercayai dalam kehadiran dan penyelesaian kerja.

## **2. Disiplin**

### **a. Pengertian Disiplin**

Menurut Hasibuan (2011, hal.193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun lisan. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan merasa sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rivai (2009, hla.825), Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini berarti di dalam membentuk sikap disiplin, manajer harus dapat mengkomunikasikan segala norma-norma yang berlaku dalam perusahaan agar membentuk kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan yang ada. Disiplin kerja dapat dibentuk melalui latihan, pendidikan atau kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Selain mengkomunikasikan aturan dengan baik, manajer atau pemimpin juga berperan penting sebagai teladan bagi para bawahannya. Tingkat disiplin kerja yang baik pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut Simamora (2005, hal.611), yang dimaksud disiplin adalah “bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi.” Disiplin sangat diperlukan untuk mengontrol manajemen. Idealnya harus disajikan sebagai sebuah mekanisme perbaikan untuk menciptakan dan memelihara produktif dan maumendengarkan tenaga kerja.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin**

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 begitusaja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo

(dalam Sutrisno, (2009, 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 dikontribusikan 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 bagaimana 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 melaksanakan 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.

**c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

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

1) Disiplin Preventif

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

2) Disiplin korektif

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

#### **d. Indikator-Indikator Kedisiplinan**

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

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

Hasibuan (2011) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

### **3. Motivasi**

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

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2009, hal.110).

Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2009, hal.110) mengatakan bahwa motivasi suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Wexley dan Yukl dalam Edy Sutrisno (2009,hal.110) Mengatakan bahwa motivasi pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Robbins dalam Edy Sutrisno (2009,hal.110) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

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

Edy Sutrisno (2009, hal.116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor inters dan ekstern yang berasal dari karyawan.

### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang:

#### a. Keinginan untuk dapat hidup

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

#### b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

#### c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

#### d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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

- Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- Pimpinan yang adil dan bijak sana; dan

- Perusahaan tempatnya bekerja dihargai oleh masyarakat.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan.

## 2. Faktor Ekstern

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

### a. Kondisi lingkungan kerja

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

### b. Kompensasi yang memadai

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

### c. Supervisi yang baik

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

### d. Adanya jaminan pekerjaan

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

### **c. Tujuan Motivasi**

Pada hakikatnya pemberian motivasi kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan (2011, hal.146) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

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

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

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

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

#### **d. Indikator-Indikator Motivasi**

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

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

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

Adapun penjelasan dari indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan akan membuat rencana dalam hal tersebut.

3. Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan untuk memperoleh tujuan.
4. Ketentuan yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
5. Pemanfaatan waktu yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

## **B. Kerangka Konseptual**

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

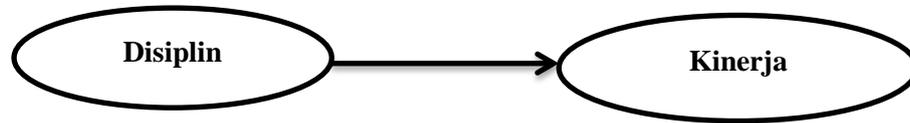
### **1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai**

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

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

Kesadaran disiplin yang tinggi para pegawai melalui tindakan disiplin diri, baik itu dari segi waktu maupun ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan hendaknya akan memberikan suatu kesempatan yang besar bagi

perusahaan untuk mencapai tujuannya. Apabila disiplin yang tidak baik maka berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan tersebut.



Gambar 1.1 : Paradigma penelitian

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

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

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



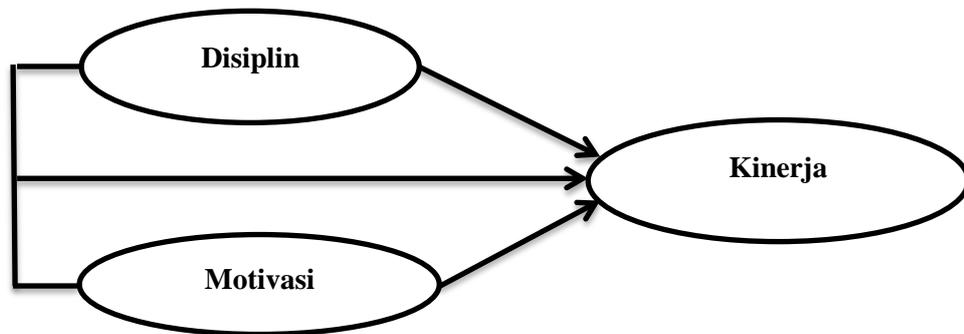
Gambar 1.2 : Paradigma Peneliti

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

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

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

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



Gambar 1.3 : Paradigma Penelitian

### **C. Hipotesis**

Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono (2012: hal 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

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

1. Adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.
2. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Adanya pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dan Irfan, dkk (2013, hal. 90) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

#### B. Defenisi Oprasional

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

##### 1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi:

**Tabel 1.2**  
**Indikator Kinerja**

<b>NO</b>	<b>Indokator</b>
1	Kuantitas kerja
2	Kualitas kerja
3	Pengetahuan kerja
4	Kerjasama
5	Dapat diandalkan

Robbins, (2006: hal.260 )

## 2. Disiplin

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009 :hal. 86) indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Indikator Disiplin**

<b>NO</b>	<b>Indikator</b>
1	Tingkat kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Hasibuan (2011, hal. 194)

## 3. Motivasi

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja lebih efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya. Adapun menurut Mangkunegara (2011, hal 111) indikator yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Indikator Motivasi**

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Usaha untuk maju
4	Ketentuan
5	Pemanfaatan waktu

Mangkunegara (2011, hal 111)

**C. Tempat dan Waktu Penelitian**

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2017 sampai dengan Januari 2018. Adapun jadwal rencana penelitian, mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan proposal digambarkan pada jadwal penelitian sebagai berikut :

**Tabel I.5**  
**Tabel Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018				April 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Awal			■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3	Seminar Proposal									■	■	■	■								
4	Pengumpulan Data											■	■	■	■						
5	Pengolahan Data													■	■	■	■				
6	Menyusun Laporan Penelitian															■	■	■	■		
7	Sidang Meja Hijau																		■		

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Sugiyono (2012: hal 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara yang berjumlah 70 pegawai.

### **2. Sampel**

Sugiyono (2012: hal 81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Sugiyono (2012, hal 81) menyatakan, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Kuesioner**

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

**Tabel 2.1**  
**Skala Likert**

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

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

**a. Validitas**

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

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

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

(Sugiyono, 2012, hal, 248)

Keterangan :

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

$\Sigma x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

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

## **b. Reabilitas**

Reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*)  $>$  0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Menurut Arikunto dalam Juliandi dan Irfan (2013) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)
- k = Banyaknya butir pernyataan
- $\Sigma \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma_1^2$  = Varians Total

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b) Jika nilai *cronbach alpha*  $\leq 0,6$  maka instrument variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Asumsi Klasik**

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

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

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

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

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

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Faktor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*.

Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### c. Uji Heterokedastisitas

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

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

## 2. Metode Regresi Linier Berganda

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

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

$\beta$  = Konstanta

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

$X_1$  = Disiplin

$X_2$  = Motivasi

Sebelum dilakukannya Regresi linier berganda maka untuk mengetahui data layak atau tidaknya untuk di teliti maka harus terlebih dahulu melakukan Uji Asumsi Klasik.

### 3. Pengujian Hipotesis

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

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

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

Keterangan:

t = nilai  $t_{hitung}$

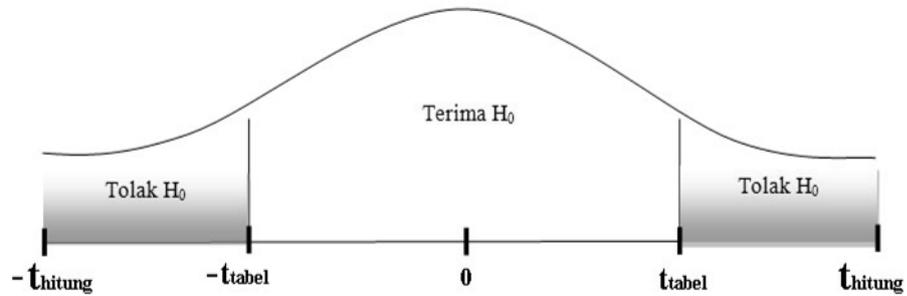
$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

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

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



**Gambar 2.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

**b. Uji Simultan (Uji F)**

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

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

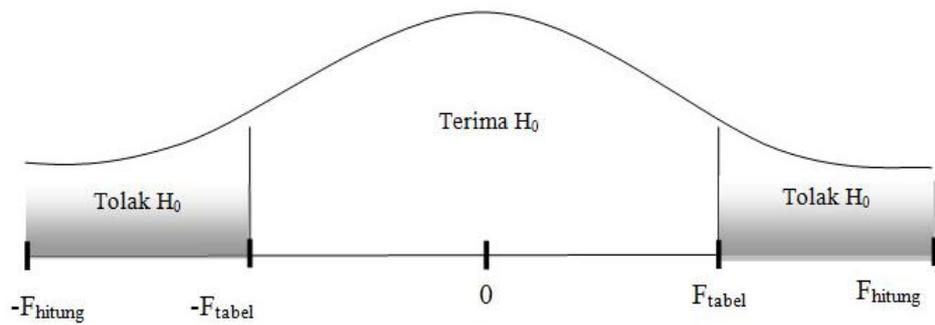
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Bentuk pengujiannya adalah:

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

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



**Gambar 2.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

#### 4. Koefisien Determinasi

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

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

Keterangan:

- D =Determinasi
- $R^2$  =Nilai korelasi berganda
- 100% = Persentase Kontribusi

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Disiplin (X1), 9 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2), 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 70 orang pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel II.2**

**Skala Pengukuran Likert**

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

Sumber: Sugiyono (2016)

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Disiplin (X1), variabel Motivasi (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y).

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

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

**Tabel II.3**

#### **Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	Pria	34	48,6
2.	Wanita	36	51,4
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100,0</b>

Responden penelitian sebanyak 70 orang responden masing-masing terdiri dari 34 responden laki-laki (48,6%), dan 36 responden perempuan (51,4%). Jadi yang menjadi mayoritas berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan sebanyak 36 responden (51,4%).

### **b. Karakteristik Responden Menurut Usia**

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 23-33 tahun, 34-43 tahun, 44-53 tahun, dan usia di atas 54 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

**Tabel II.4**

**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

<b>No.</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	23-33 tahun	31	44,3
2.	34 – 43 tahun	27	38,6
3.	44 – 53 tahun	11	15,7
4.	>54 tahun	1	1,4
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Usia responden yang penulis teliti pada kelompok usia 23-33 tahun sebanyak 31 responden (44,3%), dan usia 34-43 tahun sebanyak 27 responden (38,6%), dan usia 44-53 tahun sebanyak 11 responden (15,7%), sedangkan usia >54 tahun sebanyak 1 responden (1,4%). Jadi, yang menjadi mayoritas responden berdasarkan kelompok usia yaitu pada usia 23-33 tahun sebanyak 31 responden (44,3%).

## **2. Analisa Variabel Penelitian**

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

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

**Tabel II.5**

**Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Altrnatif Jawaban													
No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu menyediakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	47	67,1	19	27,1	4	5,7	0	0	0	0	70	100
2	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat tanpa menunda-nunda waktu	26	37,1	28	40	16	22,8	0	0	0	0	70	100
3	Saya menguasai pekerjaan dengan pengetahuan yang luas	35	50	27	38,5	8	11,4	0	0	0	0	70	100
4	Hasil Pekerjaan saya selalu lengkap tidak ada yang tertinggal	27	38,5	31	44,3	12	17,1	0	0	0	0	70	100
5	Saya membina hubungan yang baik dengan atasan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	25	35,7	34	48,5	11	15,7	0	0	0	0	70	100
6	Atasa saya selalu mengajak saya untuk ikut berdiskusi memecahkan sebuah masalah	43	61,4	14	20	12	17,1	1	1,4	0	0	70	100
7	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti	23	32,8	31	44,3	16	22,8	0	0	0	0	70	100
8	Saya sudah mengetahui pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan saya	30	42,8	30	42,8	10	14,3	0	0	0	0	70	100

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

- a) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan sangat setuju sebesar 47 orang (67,1%), dan yang menjawab setuju sebesar 19 orang (27,1%). dan yang menjawab kurang setuju sebesar 4 orang (5,7%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban sangat setuju sebanyak 47 responden (67,1%).
- b) Jawaban responden tentang pernyataan Saya melakukan pekerjaan dengan cepat tanpa menunda-nunda waktu ditetapkan sangat setuju sebesar 26 orang (37,1%), yang menjawab setuju sebesar 28 orang (40%), dan yang menjawab kurang setuju sebesar 16 orang (22,8%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 28 responden (40%).
- c) Jawaban responden tentang pernyataan hasil pekerjaan Saya menguasai pekerjaan dengan pengetahuan yang luas yang menjawab sangat setuju sebesar 35 orang (50%), dan yang menjawab setuju sebesar 27 orang (38,5%), dan yang menjawab kurang setuju sebesar 8 orang (11,4%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban sangat setuju sebanyak 35 responden (50%).
- d) Jawaban responden tentang pernyataan Hasil Pekerjaan saya selalu lengkap tidak ada yang tertinggal yang menjawab sangat setuju sebesar 27 orang (38,5%), yang menjawab setuju sebesar 31 orang (44,3%), yang menjawab kurang setuju sebesar 12 orang (17,1%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 31 responden (44,3%).

- e) Jawaban responden tentang pernyataan Saya membina hubungan yang baik dengan atasan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjawab sangat setuju sebesar 25 orang (35,7%), yang menjawab setuju sebesar 34 orang (48,5%), yang menjawab kurang setuju sebesar 11 orang (15,7%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 34 responden (48,5%).
- f) Jawaban responden tentang pernyataan Atasan saya selalu mengajak saya untuk ikut berdiskusi memecahkan sebuah masalah yang menjawab sangat setuju sebesar 43 orang (61,4%), yang menjawab setuju sebesar 14 orang (20%), yang menjawab kurang setuju sebesar 12 orang (17,1%), yang menjawab tidak setuju sebesar 1 orang (1,4%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 43 responden (61,4%).
- g) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti yang menjawab sangat setuju sebesar 23 orang (32,6%), yang menjawab setuju sebesar 31 orang (44,3%), dan yang menjawab kurang setuju sebesar 16 orang (22,8%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 31 responden (44,3%).
- h) Jawaban responden tentang pernyataan Saya sudah mengetahui pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan saya yang menjawab sangat setuju sebesar 30 orang (42,8%), yang menjawab setuju sebesar 30 orang (42,8%), dan yang menjawab kurang setuju sebesar 10 orang

(14,3%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 30 responden (42,8%) mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 30 responden (14,3%).

**b. Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>)**

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

**Tabel II.6**  
**Skor Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>)**

Alternatif Jawaban													
No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya tidak masuk kerja jika memang sangat tidak perlu	25	35,7	21	30	21	30	3	4,3	0	0	70	100
2	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat masuk jam kerja dan keluar kerja	21	30	33	47,1	14	20	2	2,8	0	0	70	100
3	Saya bekerja mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur ) yang ditetapkan pimpinan	33	47,1	25	35,7	11	15,7	1	1,4	0	0	70	100
4	Saya selalu pekerjaan jika hasilnya salah memperbaiki	43	61,4	19	27,1	7	10	1	1,4	0	0	70	100
5	Saya patuh kepada setiap perintah atasan	42	60	21	30	6	8,6	1	1,4	0	0	70	100
6	Saya tetap patuh bekerja walaupun sedan tidak ada atasan	24	34,3	11	15,7	31	44,3	4	5,7	0	0	70	100
7	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja	20	28,6	21	30	25	35,7	4	5,7	0	0	70	100
8	Saya bertanggung jawab yang dibebankan kepada saya bagaimanapun hasilnya	26	37,1	38	54,3	4	5,7	2	2,8	0	0	70	100

Data-data disiplin kerja (X2) dari tabel II-6 memperlihatkan bahwa jawaban responden cukup bervariasi. Penjelasan lebih rinci data-data tersebut terlihat pada analisis di bawah ini :

- a) Jawaban responden tentang pernyataan Saya tidak masuk kerja jika memang sangat tidak perlu yang menjawab sangat setuju sebesar 25 orang (35,7%), yang menjawab setuju sebesar 21 orang (30%), dan yang menjawab kurang setuju sebesar 21 orang (30%), yang menjawab tidak setuju sebesar 3 orang (4,3%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban sangat setuju sebanyak 25 responden (35,7%).
- b) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu hadir tepat waktu pada saat masuk jam kerja dan keluar kerja yang menjawab sangat setuju sebesar 21 orang (30%), yang menjawab setuju sebesar 33 orang (47,1%), yang menjawab kurang setuju sebesar 11 orang (15,7%), yang menjawab tidak setuju sebesar 2 orang. Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 33 responden (47,1%).
- c) Jawaban responden tentang Saya bekerja mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur ) yang ditetapkan pimpinan yang menjawab sangat setuju sebesar 33 orang (47,1%), dan yang menjawab setuju sebesar 25 orang (35,7%), yang menjawab kurang setuju sebesar 11 orang (15,7%), yang menjawab tidak setuju sebesar 1 orang (1,4%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban sangat setuju sebanyak 33 responden (47,1%).

- d) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu memperbaiki pekerjaan jika hasilnya salah yang menjawab sangat setuju sebesar 43 orang (61,4%), yang menjawab setuju sebesar 19 orang (27,1%), dan yang menjawab kurang setuju sebesar 7 orang (10%), yang menjawab tidak setuju sebesar 1 orang (1,4%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban sangat setuju sebanyak 43 responden (61,4%).
- e) Jawaban responden tentang pernyataan patuh Saya patuh kepada setiap perintah atasan yang menjawab sangat setuju sebesar 42 orang (60%), yang menjawab sangat setuju sebesar 21 orang (30%), yang menjawab kurang setuju sebesar 6 orang (8,5%) dan yang menjawab tidak setuju sebesar 1 orang (1,4%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban sangat setuju sebanyak 42 responden (60%).
- f) Jawaban responden tentang pernyataan Saya tetap patuh bekerja walaupun sedang tidak ada atasan yang menjawab sangat setuju sebesar 24 orang (34,3%), yang menjawab setuju sebesar 11 orang (15,7%), yang menjawab kurang setuju sebesar 31 orang (44,3%), yang menjawab tidak setuju sebesar 4 orang (5,7%) Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban kurang setuju sebanyak 31 responden (44,3%).
- g) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja yang menjawab sangat setuju sebesar 20 orang (28,5%), yang menjawab setuju sebesar 21 orang (30%), dan yang menjawab kurang setuju sebesar 25 orang (35,7%), yang menjawab

tidak setuju sebesar 4 orang (5,7%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban kurang setuju sebanyak 25 responden (35,7%).

h) Jawaban responden tentang pernyataan Saya bertanggung jawab yang dibebankan kepada saya bagaimanapun hasilnya yang menjawab sangat setuju sebesar 26 orang (37,1%), yang menjawab setuju sebesar 38 orang (54,3%), dan yang menjawab kurang setuju sebesar 4 orang (5,7%), yang menjawab tidak setuju sebesar 2 orang (2,8%) dan. Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 38 responden (54,3%).

### **c. Variabel Motivasi (X2)**

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

**Tabel II.7**  
**Skor Variabel Motivasi (X2)**

Alternatif Jawaban													
No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu rajin dalam melaksanakan tugas	44	62,8	16	22,8	8	11,4	2	2,8	0	0	70	100
2	Saya selalu bersikap penuh semangat dalam bekerja	25	35,7	23	32,8	20	28,6	2	2,8	0	0	70	100
3	Saya selalu berpikir jauh kedepan untuk mencapai kemajuan	34	48,6	23	32,8	13	18,6	0	0	0	0	70	100
4	Saya tidak suka berpikir pendek hanya untuuk kepentingat sesaat	24	34,3	29	41,4	16	22,8	1	1,4	0	0	70	100
5	Saya selalu bekerja dengan serius untuk mencapai hasil terbaik	23	32,8	31	44,3	16	22,8	0	0	0	0	70	100
6	Saya selalu mengembangkan diri agar dapat lebih sukses	44	62,8	9	12,8	14	20	3	4,3	0	0	70	100
7	Saya selalu bersikap pantang menyerah dalam melakukan pekerjaan yang sulit	18	25,7	28	40	20	28,6	4	5,7	0	0	70	100
8	Saya suka berteman dengan rekan kerja yang berpikir maju kedepan	29	41,4	28	40	12	17,1	1	1,4	0	0	70	100
9	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan sehingga waktu terbuang sia-sia	25	35,7	32	45,7	13	18,5	0	0	0	0	70	100

Data-data motivasi (X1) dari tabel II-7 dapat terlihat bahwa jawaban responden cukup bervariasi. Penjelasan lebih rinci data-data tersebut terlihat pada analisis di bawah ini :

- a) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu rajin dalam melaksanakan tugas yang menjawab sangat setuju sebesar 44 orang (62,8%), yang menjawab setuju sebesar 16 orang (22,8%), dan yang menjawab kurang setuju sebesar 8 orang (11,4%), yang menjawab tidak setuju sebesar 2 orang (2,8%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban sangat setuju sebanyak 44 responden (62,8%).
- b) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu bersikap penuh semangat dalam bekerja yang menjawab sangat setuju sebesar 25 orang (35,7%), yang menjawab setuju sebesar 23 orang (32,8%), yang menjawab kurang setuju sebesar 20 orang (28,5%), yang menjawab tidak setuju sebesar 2 orang (2,8%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban sangat setuju sebanyak 25 responden (35,7%).
- c) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu berpikir jauh kedepan untuk mencapai kemajuan yang menjawab sangat setuju sebesar 34 orang (48,6%), dan yang menjawab setuju sebesar 23 orang (32,8%), yang menjawab kurang setuju sebesar 13 orang (18,6%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban sangat setuju sebanyak 34 responden (48,6%).
- d) Jawaban responden tentang pernyataan Saya tidak suka berpikir pendek hanya untuuk kepentingat sesaat yang menjawab sangat setuju sebesar 24 orang (34,3%), yang menjawab setuju sebesar 29 orang (41,4%), yang menjawab kurang setuju sebesar 16 orang (22,8%), yang

menjawab tidak setuju sebesar 1 orang (1,4%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 29 responden (41,4%).

- e) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu bekerja dengan serius untuk mencapai hasil terbaik yang menjawab sangat setuju sebesar 23 orang (32,8%), yang menjawab setuju sebesar 31 orang (44,3%), yang menjawab kurang setuju sebesar 16 orang (22,8%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 31 responden (44,3%).
- f) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu mengembangkan diri agar dapat lebih sukses yang menjawab sangat setuju sebesar 44 orang (62,8%), yang menjawab setuju sebesar 9 orang (12,8%), yang menjawab kurang setuju sebesar 14 orang (20%), yang menjawab tidak setuju sebesar 3 orang (4,3%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban sangat setuju sebanyak 44 responden (62,8%).
- g) Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu bersikap pantang menyerah dalam melakukan pekerjaan yang sulit yang menjawab sangat setuju sebesar 18 orang (25,7%), yang menjawab setuju sebesar 28 orang (40%), dan yang menjawab kurang setuju sebesar 20 orang (28,6%), yang menjawab tidak setuju sebesar 4 orang (5,7%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 28 responden (40%).

- h) Jawaban responden tentang pernyataan selalu Saya suka berteman dengan rekan kerja yang berpikir maju kedepan yang menjawab sangat setuju sebesar 29 orang (41,4%), yang menjawab setuju sebesar 28 orang (40%), yang menjawab kurang setuju sebesar 12 orang (17,1%), yang menjawab tidak setuju sebesar 1 orang (1,4%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban sangat setuju sebanyak 29 responden (41,4%).
- i) Jawaban responden tentang pernyataan Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan sehingga waktu terbuang sia-sia yang menjawab sangat setuju sebesar 25 orang (35,7%), yang menjawab setuju sebesar 32 orang (45,7%), yang menjawab kurang setuju sebesar 13 orang (18,5%). Jadi, berdasarkan pernyataan yang mayoritas terdapat pada jawaban setuju sebanyak 32 responden (45,7%).

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

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas adalah *computer statistical program for social science* (SPSS) versi 22.0 yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas. Dari 70 kuisisioner yang disebarkan kepada responden akan di uji kembali, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

#### **a. Pengujian Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran atau setiap pernyataan yang diajukan mengenai kinerja pegawai dalam kerangka islam, disiplin kerja dan motivasi kerja. Jika hasil nya valid maka instrument yang

digunakan yang tepat dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Item instrument dikatakan valid apabila  $\text{Sig, 2-tailed} < \alpha 0,05$ .

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

**Tabel III-1**

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

<b>Variabel Kinerja Pegawai</b>			
<b>Item</b>	<b>Nilai Korelasi (t-hitung)</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Status</b>
1	0,550	0,000<0,05	Valid
2	0,533	0,000<0,05	Valid
3	0,615	0,000<0,05	Valid
4	0,655	0,000<0,05	Valid
5	0,448	0,000<0,05	Valid
6	0,496	0,000<0,05	Valid
7	0,465	0,000<0,05	Valid
8	0,474	0,000<0,05	Valid

Dari table diatas maka dapat diketahui tidak terdapat instrument yang tidak valid dengan nilai probabilitas ( $\text{sig} < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 8 instrumen yang valid atau dapat diterima dan dapat dilanjutkan kepada pengujian realibilitas instrument.

**Tabel III-2**

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

<b>Variabel Disiplin</b>			
<b>Item</b>	<b>Nilai Korelasi (t-hitung)</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Status</b>
1	0,601	0,000<0,05	Valid
2	0,570	0,000<0,05	Valid
3	0,532	0,000<0,05	Valid
4	0,505	0,000<0,05	Valid
5	0,403	0,001<0,05	Valid
6	0,538	0,000<0,05	Valid
7	0,617	0,000<0,05	Valid
8	0,242	0,043<0,05	Valid

Dari tabel diatas maka dapat diketahui tidak terdapat instrumen yang tidak valid dengan nilai probabilitas (sig) <0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 8 instrumen yang valid atau dapat diterima dan dapat dilanjutkan kepada pengujian realibilitas instrument.

**Tabel III-3**

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

<b>Variabel Motivasi</b>			
Item	Nilai Korelasi (t-hitung)	Probabilitas	Status
1	0,710	0,000<0,05	Valid
2	0,540	0,000<0,05	Valid
3	0,603	0,000<0,05	Valid
4	0,671	0,000<0,05	Valid
5	0,395	0,001<0,05	Valid
6	0,563	0,000<0,05	Valid
7	0,559	0,000<0,05	Valid
8	0,573	0,000<0,05	Valid
9	0,264	0,027<0,05	Valid

Dari tabel diatas maka dapat diketahui tidak terdapat instrumen yang tidak valid dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )<0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 9 instrumen yang valid atau dapat diterima dan dapat dilanjutkan kepada pengujian realibilitas instrument.

**b. Pengujian Realibilitas**

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat dipercaya atau tidak. Pengujian realibilitas menggunakan rumus

*Croanbaach Alpha* dengan nilai realibilitasnya diatas  $>0,60$  maka dinyatakan data yang digunakan valid atau realibel.

**Tabel III-4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Koefisien <i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>Disiplin</b>	<b>0,630</b>	<b>Reliabel</b>
<b>Motivasi</b>	<b>0,703</b>	<b>Reliabel</b>
<b>Kinerja</b>	<b>0,627</b>	<b>Reliabel</b>

Dari tabel III-4 yakni hasil uji reliabilitas atas variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara menunjukkan semua item pernyataan reliabel sebab dari hasil  $>0,60$ . Dimana dapat dirinci untuk variabel disiplin dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,630, motivasi dengan *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,703, dan kinerja karyawan dengan nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,627, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel tersebut valid atau reliable karena hasil dari kinerja pegawai memenuhi syarat diatas dari 0,60.

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

**Tabel III-5**

**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

**4. Asumsi Klasik**

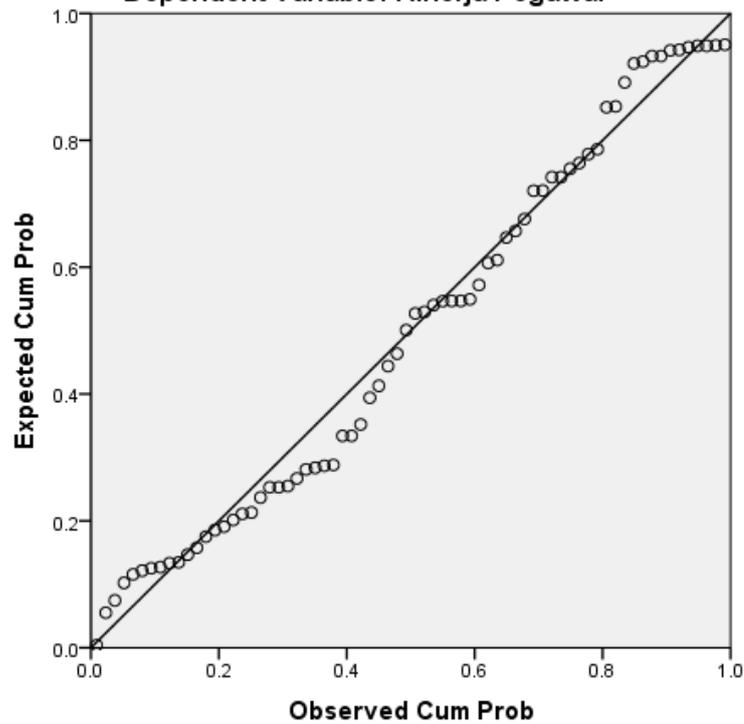
Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

**a. Uji Normalitas**

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

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

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



**Gambar III.1 Normalitas**

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

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

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

**Tabel III-6**  
**Multikolienaritas**  
**Coefficients<sub>a</sub>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.990	1.010
Motivasi	.990	1.010

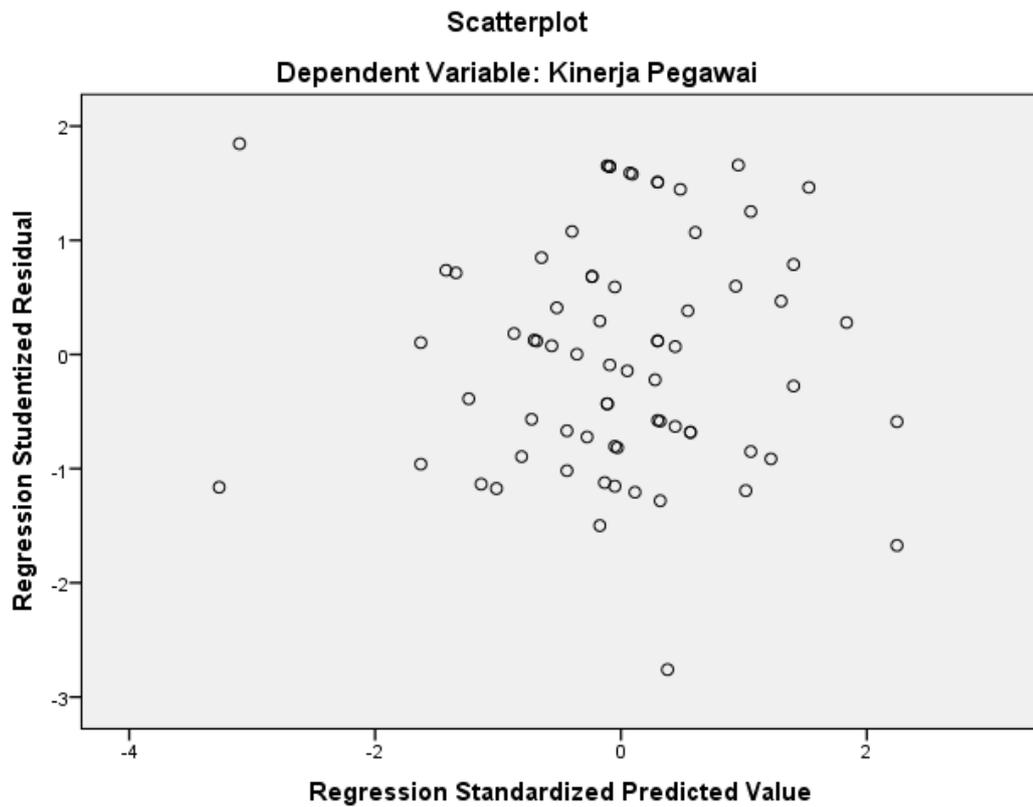
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber : Data Diolah (2018)*

Variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolenearitas dalam variabel independen.

**c. Uji Heterokedastisitas**

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



**Gambar III-2 Heterokedastisitas**

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

### **5. Regresi Linier Berganda**

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variable Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda

$$Y = \beta + \beta_1x_1 + \beta_2x_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\beta$  = Konstanta

$\beta$  1 dan  $\beta$  2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Disiplin

X2 = Motivasi

**Tabel III-7**  
**Koefisien Regresi Linear Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.500	4.790		4.279	.000
	Disiplin	.208	.095	.252	2.179	.033
	Motivasi	.187	.088	.246	2.127	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.0 didapat:

$\beta = 20,500$

$\beta$  1 = 0,208

$\beta$  2 = 0,187

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

$$Y = 20,500 + 0,208X1 + 0,187X2$$

Nilai  $\beta$  adalah 20,500 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) dalam keadaan konstan atau tidak

mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 20,500. Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,208$  menunjukkan apabila Disiplin mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai sebesar 20,80%. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,187$  menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan Kinerja Pegawai sebesar 18,70%. Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

## **6. Pengujian Hipotesis**

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

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

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

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

Nilai t untuk  $df = n - 2$ ,  $df = 70 - 2 = 68$  adalah 1,995 ttabel  $\alpha = 0,05$

**Tabel III-8 Uji t**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.500	4.790		4.279	.000
Disiplin	.208	.095	.252	2.179	.033
Motivasi	.187	.088	.246	2.127	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Data Diolah (2018)*

**1) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari tabel III-8 diperoleh nilai sebagai berikut :

thitung = 2,179 sedangkan ttabel = 1,995

Dengan kriteria pengambil keputusan :

H0 diterima jika :  $-1,995 < thitung < 1,995$

Ha diterima jika : 1.  $thitung > 1,995$

2.  $-thitung < 1,995$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh thitung sebesar 2,179 sedangkan ttabel 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,033 < 0,05$  berarti H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.

## 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel III-8 diperoleh nilai sebagai berikut :

thitung = 2,127 sedangkan ttabel = 1,995

Dengan kriteria pengambil keputusan :

H0 diterima jika :  $-1,995 < \text{thitung} < 1,995$

Ha diterima jika : 1.  $\text{thitung} > 1,995$

2.  $-\text{thitung} < 1,995$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh thitung sebesar 2,127 sedangkan ttabel 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,037 < 0,05$ , berarti H0 diterima dan Ha ditolak, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara

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

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya  $\text{sig} > 0,05$  maka H0 diterima.

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

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

**Tabel III-9 Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.810	2	35.405	4.211	.019 <sup>b</sup>
	Residual	563.262	67	8.407		
	Total	634.071	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$$f_{tabel} = n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 67 \text{ adalah } 3,13$$

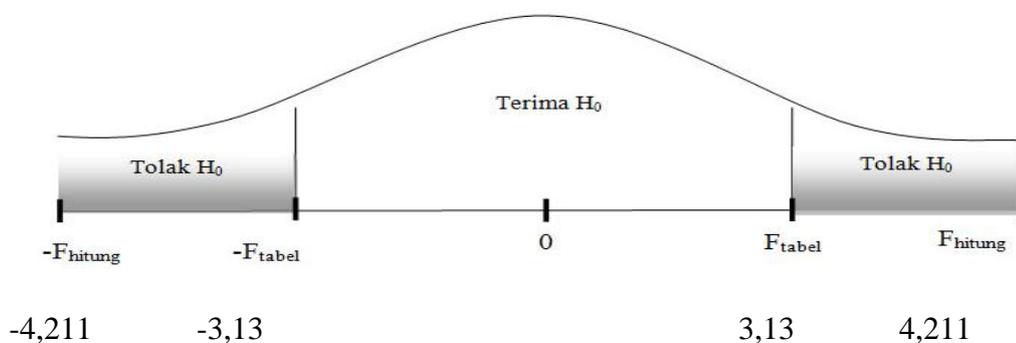
$$f_{hitung} = 4,211$$

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

Kriteria Pengujian :

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

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



**Gambar III-3 Kriteria Uji F**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai fhitung adalah 4,211 dengan sig.  $0,019 < \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada taraf  $\alpha 0,05$ .

### 7. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel III-10**  
**Koefisien Determinasi (R-Square)**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334 <sup>a</sup>	.112	.085	2.899

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,112 \times 100\% \\
 &= 11,2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,112 atau 11,2%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebesar 11,2% sisanya 88,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

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

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

Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan nilai thitung sebesar 2,179 dengan probabilitas sig 0,033 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel Disiplin (X1) maka akan tinggi/baik variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil-hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahman Nur Rofi (2012) dengan judul pengaruh disiplin dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kinerja pegawai.

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

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan nilai thitung sebesar 2,127 dengan probabilitas sig 0,037 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel Motivasi (X2) maka akan tinggi/baik variabel Kinerja Pegawai (Y). Seperti yang telah **dikemukakan oleh penelitian terdahulu** Sindi Larasati (2014) dalam jurnalnya menyatakan: “variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi”. Dengan demikian hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang telah diteliti orang lain tersebut, khususnya dalam konteks positifnya hubungan motivasi dengan kinerja.

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

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya bahwa semakin tinggi Disiplin dan semakin tinggi Motivasi yang diberikan untuk pegawai berpengaruh pada semakin tingginya semangat Kinerja Pegawai. Ditunjukkan oleh korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,334. Sedangkan *R-square* adalah 0,112 (11,2%), menunjukkan sekitar 11,2% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin dan Motivasi, atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 11,2% sisanya 88,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Choirul Anwar Satria Yudha, dkk (2013) mengenai pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai (studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang) menyatakan bahwa: “Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin dan motivasi kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja Pegawai. Suatu perusahaan atau instansi tidak hanya butuh disiplin yang cukup baik, melainkan motivasi yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dapat memajukan perusahaan maupun instansi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Diperoleh nilai thitung Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh thitung sebesar 2,179 sedangkan ttabel 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,033 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh thitung sebesar 2,127 sedangkan ttabel 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,037 < 0,05$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai fhitung adalah 4,211 dengan sig.  $0,019 < \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada taraf  $\alpha 0,05$ .

#### B. Saran

Hasil temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa sesungguhnya motivasi dan disiplin sama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis memberi beberapa rekomendasi khususnya untuk Kantor Dinas Pendidikan

Provinsi Sumatera Utara dalam mengelola manajemennya, serta institusi lain pada umumnya.

1. Dalam masalah disiplin, institusi pemerintahan seperti Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara harus membuat peraturan dan kebijakan agar disiplin 70 karyawan terpelihara, khususnya dalam masalah kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran kerja dan tanggung jawab.
2. Institusi pemerintahan seperti Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara harus memiliki program meningkatkan motivasi pegawai agar mereka memiliki kinerja yang tinggi dalam jangka panjang. Motivasi yang diberikan tidak harus dalam bentuk finansial tetapi juga melalui nonfinansial, seperti meningkatkan upaya agar pegawai dapat bekerja keras, memiliki orientasi masa depan yang baik, mendorong untuk mencapai tingkat cita-cita yang tinggi, mengarahkan kepada orientasi tugas/sasaran kerja, mendorong untuk selalu berusaha untuk maju, ketekunan, meningkatkan komunikasi dengan rekan kerja, dan memanfaatkan waktu dengan baik.
3. Permasalahan kinerja juga harus menjadi perhatian. Institusi harus mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor apa yang menjadi prioritas agar kinerja pegawai tetap tinggi. Dengan tingginya kinerja, pegawai akan mampu menghasilkan kerja yang berkualitas terbaik, mencapai target kuantitas kerja yang diharapkan, bisa diandalkan, dan memiliki sikap yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi, Dkk. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Fauziah Agustini (2011). *MSDM Lanjutan*. Penerbit: Madenatera.
- Hasibuan, Malayu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maslan Banni (2012). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda*. Jurnal Manajemen.
- Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*: Rosda.
- Rivai, V. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindi Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai Veithzal Zainal, H.Ramly, Mutis Thoby, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali pers: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Kencana Jl. Tandra Raya No. 23 Rawamangun – Jakarta .
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua Kencana – Jakarta*.
- Simamora, Henry. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Wahyu Dwi (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Negeri Semarang.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali pers.

