



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR REGIONAL VI BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

NONI HARDIANTI

NPM: 1725310922

**PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

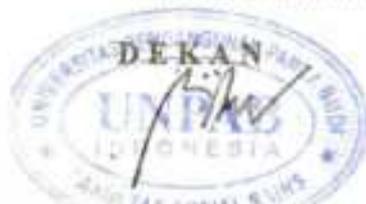
PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : NONI HARDIANTI
NPM : 1725310922
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN

MEDAN, Oktober 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E.,
S.Psi., M.Si)



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E.,
M.M)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(AHMAD ASWAN WARUWU, S.E.,
M.SM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : NONI HARDIANI
NPM : 1725310922
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN

MEDAN, Oktober 2020



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi.,
M.Si)

ANGGOTA I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(AHMAD ASWAN WARUWU, S.E.,
M.SM)

ANGGOTA III

(DEWI NURMASARI PANE,
S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Noni Hardianti
NPM : 172531022
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Oktober 2020



Noni Hardianti

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : NONI HARDIANTI
N. P. M : 1725310922
Tempat/Tgl. Lahir : SINUNJIKAN / 03 Februari 1998
Alamat : Jl.kiwi no 15.a sel sikambang B medan sunggal
No. HP : 081378305352
Nama Orang Tua : BUDI HARJO/SUYATMI
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UMPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



Medan, 24 Agustus 2020
Yang Membuat Pernyataan

Noni Hardianti
NONI HARDIANTI
1725310922



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: NONI HARDIANTI
Tgl. Lahir	: SINHUKAN / 03 Februari 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1725310922
Program Studi	: Manajemen
Strata	: Manajemen SDM
Semester Kredit yang telah dicapai	: 139 SKS, IPK 3.32
Nomor Hp	: 081378305352

ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Medan, 19 Februari 2020

Pemohon,

(Signature)
(Noni Hardianti)

Tanggal :

Disahkan oleh

Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh

Ka. Prodi Manajemen

(Hurafrina Sembear, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing I :

(Rizal Ahmad, S., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing II :

(Ahmad Azwan Waruwu, SE., M.SM.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 19 Februari 2020 15:05:40



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpabi@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE, M. Si
 Pembimbing II : Ahmad Aswan Waruwu, SE, M.Si
 Mahasiswa : NONI HARDIANTI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310922
 Bidang Pendidikan : Strata-1
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Bina Medan.

WAKTU	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Januari. 2020	Identifikasi masalah (spot) - Tinjauan Pustaka. Hipotesis. Pokok Variabel. Kerangka konseptual.	 	

Medan, 27 Januari 2020

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Silfy Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE, Msi
 Pembimbing II : Ahmad Aswan Waruwu, SE, M, SM
 Mahasiswa : NONI HARDIANTI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 NPM/Pokok Mahasiswa : 1725310922
 Bidang Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
 Kantor Regional VI BKN Medan.

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1	- Revisi Perbaiki isi - Revisi Perbaiki sistematika penulisan.	A	
2		A	
3		A	

Medan, 07 Februari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh
 Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



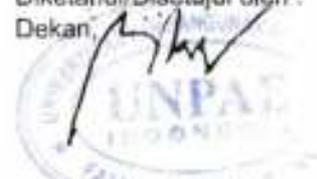
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : RIZAL AHMAD DE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : AHMAD ASWAN WARUKU, S.E., M.S.M
 Nama Mahasiswa : NONI HARDIANTI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310922
 Bidang Pendidikan : STRATA SATU (S1)
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional VI BKN Medan

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	- Perbaiki titik dan koma	b	Sejora
	- perbaiki isi bab I	b	Sejora
	- sistematika penulisan	b	Sejora
		b	Sejora
		b	Sejora

Medan, 08 Agustus 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : RIZAL AHMAD S.E., Msi
 Dosen Pembimbing II : AHMAD ASWAN WARUMU, SE, M.SM.
 Nama Mahasiswa : NONI HARDIANTI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310922
 Bidang Pendidikan : STRATA SATU (S-1)
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Regional VI BKN Medan

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Perbaiki Bab IV		
	Perbaiki Bab V - Saran		

Medan, 19 Agustus 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

engan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan
iri LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa
ndemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang
:mberitahuan Perpanjangan PBM Online.

emikian disampaikan.

B: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang
berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM

Handwritten signature and date:
Sa day
18/08/20



Handwritten notes in green ink:
Ace
Sidiang, MH
Apr 19/8 20 ✓

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN
NEGARA (BKN) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

NONI HARDIANTI

NPM: 1725310922

**PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Acc
23/11/20
Cetak
Widhur



Acc
diket. ket
21/11/20
✓

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR REGIONAL VI BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

NONI HARDIANTI

NPM: 1725310922

**PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 24 Agustus 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAD Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NONI HARDIANTI
 Tempat/Tgl. Lahir : SIMUNUKAN / 03 Februari 1998
 Nama Orang Tua : BUDI HARJO
 N. P. M : 1725310922
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081378305352
 Alamat : Jl. kiwi no 15.a sei sikumbang 2 medan sunggal

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan. Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 + 3 lembar dan 3x4 + 3 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutkan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lus 2 eksemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 eksemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan Fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (sesuai dengan judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKDOL (pada saat pengembalian ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berhas di masukan kebidan.ku?
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaloud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2.100.000

Periode Wisuda Ke :

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Ditetujui oleh :



Dr. Surya Hita, S.H., M.Hum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



NONI HARDIANTI
 1725310922

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan (UPPAD) Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah (UK) semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk SPK (sbb) - Wisuda.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4.5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2896/PERP/BP/2020

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : NONI HARDIANTI
N.P.M. : 1725310922
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 25 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 25 Agustus 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Regional BKN VI Medan. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan. Jumlah sampel dalam yang diambil sebesar populasi yaitu 87 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juli 2020 hingga Juli 2020. penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif yang diolah dengan SPSS versi 20.0 dengan model regresi linear berganda. Sumber data berasal dari responden yang dikumpulkan melalui kuisisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh 80,1% bahwa kinerja dipengaruhi motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat erat terhadap motivasi dan disiplin kerja.

Kata Kunci : Motivasi , Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to find out how the influence of motivation (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) at the Regional Office of BKN VI Medan. The population in this study were all employees at the Regional Office VI BKN Medan. The number of samples taken by the population is 87 respondents. This research was conducted from July 2020 to July 2020. The research used was quantitative data processed with SPSS version 20.0 with multiple linear regression models. Sources of data come from respondents who were collected through a questionnaire. The results showed that the variables of motivation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance in the Regional Office VI BKN Medan, either partially or simultaneously. The coefficient of determination test results obtained 80.1% that the performance is influenced by motivation and work discipline while the rest is by other factors. Employee performance has a very close relationship with work motivation and discipline.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Masalah	7
E. Keaslian Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Pegawai.....	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
c. Penilaian Kinerja	18
d. Indikator Kinerja.....	19
2. Motivasi.....	24
a. Pengertian Motivasi	24
b. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	26
c. Tujuan Motivasi.....	30
d. Langkah–Langkah Motivasi	30
e. Indikator Motivasi Kinerja.....	31
3. Disiplin Kerja	33
a. Pengertian Disiplin	33
b. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	34
c. Bentuk –Bentuk Disiplin Kerja	38
d. Jenis dan Sanksi Disiplin Kerja	39
e. Indikator Disiplin Kerja.....	39
B. Penelitian Terdahulu	43
C. Kerangka Konseptual	47
D. Hipotesis.....	49

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	50
B. Tempat dan Waktu Penelitian	50

C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data	52
D. Variabel dan Defenisi Oprasional	54
E. Teknik Pengumpulan Data	58
F. Skala Pengukuran	60
G. Teknik Analisis Data	61

BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	68
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	68
a. Sejarah Singkat Kantor Regional VIBKN Medan	68
b. Visi dan Misi	69
B. Struktur Organisasi Kantor Regional VIBKN Medan	70
1. Deskripsi Karakteristik Responden	70
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
c. Karaktersitik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor	74
f. Krakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	74
2. Analisis Deskritif (Penilaian Responden)	75
a. Variabel Motivasi (X1)	75
b. Variabel Disiplin Kerja (X2)	84
c. Variabel Kinerja (Y)	91
3. Uji Kualitas Data	98
a. Uji Validitas	98
b. Uji Reliabilitas	101
4. Uji Asumsi Klasik	103
a. Uji Normalitas Data	103
b. Uji Multikolinieritas	106
c. Uji Heterokedastisitas	107
5. Regresi Liniear Berganda	110
6. Uji Hipotesis	112
a. Uji Signifikan Parsial (t)	112
b. Uji Signifikan Simultan (F)	113
c. Koefisien Determinasi(R^2)	115
C. Pembahasan Hasil Penelitian	117
1. Hipotesis H_1	117
2. Hipotesis H_2	118
3. Hipotesis H_3	119

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	121
B. Saran	121

DAFTAR PUSTAKA

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional VI BKN Medan Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., M.M, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.SM. selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik
8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Oktober 2020
Penulis

Noni Hardianti
NPM : 1725310922

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pegawai pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus berkualitas dari pada pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasinya dari yang dicapai pada kinerja yang diberikan untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Kinerja atau *performance* adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja adalah

sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2018: 182).

Motivasi adalah suatu dorongan atau menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Motivasi adalah sesuatu hal yang penting bagi semua perusahaan karena tanpa motivasi yang baik, tujuan karyawan untuk bekerja maupun tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan atau tercapai sama sekali. Daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian /keterampilan, tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P.Siagian 2016:138).

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016:444).

Kantor Regional VI BKN Medan merupakan Instansi lembaga pemerintah non kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara. Pada hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai di instansi tersebut salah satunya adalah Ibu Jojor Onom, S.Sos, MA yang menjabat sebagai kepala bidang sub-bagian kepegawaian, dengan tugas menyiapkan bahan pelaksanaan urusan tata usaha kepegawaian, administrasi mutasi dan pengembangan kepegawaian, serta kesejahteraan pegawai. Kantor Regional VI BKN Medan saat ini dipimpin oleh Bapak English Nainggolan, SH., Msi.

Kinerja yang baik tergantung pada pegawainya, dengan demikian tergantung pada masing-masing individu dalam melaksanakan kerjanya. Sukses tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung pada kinerja pegawai, bagaimana pegawai menyelesaikan tugas dalam waktu yang cepat, serta tingkat kehadiran, absensi dan keterlambatan yang berkurang. Kondisi yang dapat dilihat dari pegawai BKN saat ini adalah pegawai dengan kualitas pekerjaan yang berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan oleh karyawan masih belum maksimal.

Fenomena yang sering terjadi di dalam Kantor Regional VI BKN Medan itu adalah tidak lain motivasi yang kurang diarahkan pada para pegawai sehingga kualitas kinerja pegawai rendah dan belum dapat memenuhi ketentuan waktu yang diberikan atas tugas yang diberikan instansi. Pegawai yang kurang termotivasi pada arahan yang diberikan akan mengakibatkan kualitas kinerja menurun.

Perusahaan masih memegang motivasi pada sifat yang fleksibel bukan pada proses yang statis sehingga sering terjadi perubahan, baik itu perubahan dari motivasi. Motivasi yang kurang dari dalam diri pegawai menyebabkan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam pekerjaan masih kurang baik dan pegawai masih belum bisa bekerja-sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Kedisiplinan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Di Kantor Regional VI BKN Medan Masih ada pegawai yang disiplin kerjanya masih rendah, hal ini terlihat dari absensi pegawai yang kehadirannya dan kedatangannya sering terlambat. Instansi belum mendapatkan hasil yang optimal disebabkan karena kinerja pegawainnya yang masih rendah dikarenakan disiplin kerja, dan pegawai kurang termotivasi dengan arahan yang diberikan oleh instansi. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 10 orang pegawai mengenai kinerja pegawai juga menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Saya memiliki kerjasama tim yang baik sehingga memudahkan penyelesaian pekerjaan.	6	60%	4	40%
2	Seluruh pekerjaan saya terselesaikan dengan tepat waktu	5	50%	5	50%
		11	55%	9	45%

Sumber: Oleh Penulis (2020)

Hasil pra-survey dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 11 responden (55%) menyebutkan bahwa mereka memiliki kerjasama tim yang baik sehingga memudahkan penyelesaian pekerjaan, dan juga menyebutkan bahwa mereka selalu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu. Sedangkan yang tidak

menyebutkan berjumlah 9 responden dengan nilai persen (45%) . Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja pegawai.

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey Mengenai Motivasi

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan	6	60%	4	40%
2	Saya memiliki keterampilan dalam menggunakan segala sarana dan prasarana yang disediakan untuk meningkatkan hasil kerja saya.	4	40%	6	60%
		10	50%	10	50%

Sumber: Oleh Penulis (2020)

Hasil pra-survey dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 10 responden dengan nilai persen (50%) menyebutkan bahwa mereka melakukan pekerjaan yang diberikan, dan juga menyebutkan bahwa mereka memiliki keterampilan dalam menggunakan segala sarana dan prasarana yang disediakan untuk meningkatkan hasil kerja saya. Sedangkan yang tidak menyebutkan juga berjumlah 10 responden dengan nilai persen (50%). Hal ini menunjukkan adanya masalah pada motivasi pegawai.

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey Mengenai Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Saya selalu ingin bersikap tolong menolong	6	60%	4	40%
2	Saya tidak pernah meninggalkan teman yang sedang bekerja.	4	40%	6	60%
		10	50%	10	50%

Sumber: Oleh Penulis (2020)

Hasil pra-survey dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 10 responden dengan nilai persen (50%) menyebutkan bahwa mereka selalu ingin bersikap

tolong menolong, dan mereka tidak pernah meninggalkan teman yang sedang bekerja. Sedangkan yang tidak menyebutkan juga 10 responden dengan nilai persen (50%) .Hal ini menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian adalah “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Pada latar belakang masalah di atas maka yang menjadi identifikasi dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pegawai masih belum memenuhi kualitas yang merupakan suatu proses dari penyelesaian tugas di perusahaan.
- 2) Pegawai belum dapat memenuhi ketentuan waktu yang diberikan atas tugas yang diberikan perusahaan.
- 3) Pegawai masih belum bisa bekerja-sama antar pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulisan penelitian ini dibatasi agar pembahasannya terarah dan tidak meluas serta menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu peneliti membatasi penelitian kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y), motivasi sebagai variabel bebas (X1), dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (X2).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan.
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan.
- 3) Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional VI BKN Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan.
- 2) Untuk menganalisis apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan.
- 3) Untuk menganalisis apakah variabel motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi penulis, untuk lebih menambah pengetahuan mengenai pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam menerapkan motivasi, disiplin kerja dan kinerja .

- 2) Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menyelesaikan masalah yang muncul dan memperhatikan lebih jelas lagi mengenai masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
- 3) Sebagai bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi, disiplin kerja dan kinerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Tri Hardjono (2013) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tri Hardjono”

Sedangkan dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Regional VI BKN Medan”

Perbedaan dan persamaan penelitian terletak pada :

- 1. Model Penelitian :** Sama-sama menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan jumlah penelitian terdahulu 4 (empat) variabel dan sedangkan penelitian ini 3 (variabel).
- 2. Variabel Penelitian :** Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja pegawai), sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu (motivasi, dan disiplin kerja) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu (kinerja pegawai).
- 3. Jumlah sampel (n) :** Penelitian terdahulu berjumlah 75 pegawai sebagai responden sedangkan jumlah responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan yang berjumlah 87 pegawai.
- 4. Waktu Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013 sedangkan

penelitian ini tahun 2020.

- 5. Lokasi Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan pegawai Negeri Sipil Tri Hardjono, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Regional VI BKN Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Pada dasarnya kinerja merupakan suatu yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas kinerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai. Hasil kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen tidak dapat diukur pada saat itu juga. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk beberapa periode dan dengan hasil kerja yang diselesaikan dalam periode tertentu.

Kasmir (2018: 182), mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Mangkunegara (2016:67), mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Menurut Edison (2016:190), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mulyadi (2015:63), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas tanggung jawab mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap karyawan, baik karyawan perusahaan, karyawan sosial maupun karyawan pemerintah didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut harus dicari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Kasmir (2018:189-193), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rencana kinerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar. Demikian pula sebaliknya maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang

lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat berkerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

14) Komunikasi Kerja

Suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan.

Menurut Siagian (2016 : 89), Kinerja dipengaruhi oleh empat factor yaitu:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ diatas rata- rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

a) Pengetahuan

Suatu informasi yang sudah sama dengan pemahaman serta potensi untuk memutuskan dan selanjutnya terekam pada pikiran setiap orang. Seperti : Pendidikan, pengalaman, latihan, dan minat

b) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Seperti : kecakapan dan kepribadian.

2. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

- a) Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan serikat kerja.
- b) Kebutuhan individu: fisiologis, sosial dan egoistik
- c) Kondisi fisik : lingkungan kerja.

3. Disiplin kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4. Evaluasi

Mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Dharma (2013:73,) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Sistem Informasi Manajemen

Cara-cara mengelola pekerjaan informasi dengan menggunakan pendekatan sistem yang berdasarkan pada prinsip-prinsip manajemen.

2) Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

3) Penempatan Kerja

Penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara keterampilan, dan pengetahuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan.

a) Karakteristik Pekerjaan.

Sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri.

b) Motivasi Kerja.

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

c) Budaya Organisasi.

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan komunikasi kerja.

c. Penilaian Kinerja

Kasmir (2018 :184), mengatakan penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

Menurut Widodo, (2015:147), terdapat beberapa metode dalam menilai kinerja yaitu :

- a. *Rating Scales*. Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (*performance factor*). Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab pegawai.
- b. *Critical Incidents*. Metode ini penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (*high favorable*) dan perilaku kerja yang sangat negatif (*high unfavorable*) selama periode penilaian.
- c. *Essay*. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku *ekstern* dalam tugas-tugas karyawan dari pada pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian ini sangat tergantung kepada kemampuan menulis seorang penilai.
- d. *Work Standart*. Metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.
- e. *Ranking*. Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan.

Contohnya, pekerja terbaik dalam satu bagian diberi peringkat paling tinggi dan pekerja yang paling buruk prestasinya diletakan di peringkat paling bawah.

f. *Forced Distribution*. Penilai harus memasukan individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.

Menurut Dessler (2012:124), mengklasifikasikan faktor dalam penilaian kinerja dalam 5 jenis, yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas Pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

d. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2018 : 208), mengemukakan bahwa indikator kinerja , yaitu :

1. Kualitas (*mutu*)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (*mutu*) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas

pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kualitas yang yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerja kurang baik, demikian sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah

dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari anggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, perlakuan efektivitas biaya di seluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.

5. pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. dalam hubungan di ukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

Mangkunegara (2016:75), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima

dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Adapun indikator menurut Priansa (2014:271), mengemukakan bahwa :

1) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

2) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

3) Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4) Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan menimalisir bantuan orang lain.

5) Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan suatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberitahu.

6) Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku kerja

sesuai yang diinginkan, manajer harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka mau bekerja keras untuk perusahaan.

Pada umumnya orang mau bekerja karena didorong oleh keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rohani. Sedangkan perusahaan selalu mengharapkan agar karyawannya bekerja giat, mematuhi peraturan atau disiplin serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena hanya dengan cara ini suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Untuk menyatukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan tersebut dan terciptanya kerja sama yang saling memberikan kepuasan bagi kedua belah pihak dibutuhkan suatu cara dan salah satunya dengan motivasi.

Motivasi adalah suatu dorongan atau menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Motivasi adalah sesuatu hal yang penting bagi semua perusahaan karena tanpa motivasi yang baik, tujuan karyawan untuk bekerja maupun tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan atau tercapai sama sekali.

Menurut Robbins dan Judge (2017:87), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sondang P.Siagian (2016:138), daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian /keterampilan ,tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian

tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Prabu Mangkunegara (2016 : 81), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

Menurut Hasibuan (2016:142), motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah motivasi merupakan daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian /keterampilan ,tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan

Faktor motivasi dibedakan menjadi dua, yang pertama dinamakan situasi motivasi yang “*subjective*” atau faktor faktor instrinsik dan yang kedua adalah faktor “*objective*” atau faktor *ektrinsik*.

Luthans (2015:157), menyatakan bahwa faktor- faktor yang bersifat internal (*motivasi instrinsik*), antara lain :

1) Tanggung jawab (Responsibility)

Setiap orang ingin diikuti sertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap

memikul tanggung jawab yang lebih besar.

2) Prestasi yang diraih (*Achievment*)

Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

3) Pengakuan orang lain (*Recognition*)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.

4) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi.

5) Kemungkinan pengembangan (*The possibility of growth*)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan- pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja.

6) Kemajuan (*Advancement*)

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk

meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembang potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk lebih baik. Sedangkan yang berhubungan dengan faktor eksternal (*motivasi ekstrinsik*) antara lain :

1. Gaji

Tidak ada suatu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

2. Keamanan dan keselamatan kerja.

Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja.

3. Kondisi kinerja

Dengan kondisi kinerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, karyawan akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

4. Hubungan kinerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kinerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan.

5. Prosedur perusahaan

Keadilan dan kebijakan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi pekerja.

6. Status

Merupakan posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang

diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain status pekerjaanya antara lain ditunjukkan oleh klasifikasi jabatan, hak-hak istimewa yang di berikan serta peralatan dan lokasi kerja yang dapat menunjukkan statusnya.

Danim (2014: 66), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan administrator.

Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.

2. Sikap individu.

Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.

3. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

Bedasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi gaji, keamanan keselamatan

kerja, kondisi kinerja, hubungan kinerja, prosedur perusahaan, dan status. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan, dan kemajuan.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Winardi (2011:84), mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu:

- 1) Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya
- 2) Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik
- 3) Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

d. Langkah-langkah Memotivasi

Menurut Danang Sunyoto (2012:198), dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan, yaitu:

- 1) Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
- 2) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- 3) Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- 4) Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.

- 5) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
- 6) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

Sedangkan teknik memotivasi karyawan sebagai berikut:

- 1) Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan.

- 2) Teknik komunikasi persuasi

Teknik komunikasi persuasi merupakan salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis.

e. Indikator Motivasi Kerja

Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh (Hasibuan, 2016:155), dimensi dan indikator motivasinya adalah.

- 1) Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
 - a) Mengembangkan kreativitas dari para karyawan yang ada dalam perusahaan.
 - b) Antusias untuk berprestasi tinggi yang timbul dari diri para karyawan yang ada dalam perusahaan.
- 2) Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu.
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).

- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- 3) Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
- a) Memiliki kedudukan yang terbaik yang diharapkan dari para karyawan.
 - b) Mengerahkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan demi mencapai kekuasaan yang diinginkannya.

Menurut Sondang P.Siagian (2016:138), definisi lain dari indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
- 2) Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
- 3) Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinnya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- 4) Keahlian: kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan) Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

- 5) Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.
- 6) Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.
- 7) Kewajiban: Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
- 8) Tujuan: Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel motivasi dalam penelitian ini adalah, daya dorong, kemauan, kerelaan, keahlian, keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang

baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Menurut Hasibuan (2016:444), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Edy Sutrisno (2016:89), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b.Faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Edy Sutrisno (2016:89), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan

perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah 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.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan menurut wahyudi (2011:201-207), banyak faktor yang mempengaruhi tegak tindaknya suatu disiplin suatu organisasi atau perusahaan faktor-faktor tersebut antara lain :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan dapat memenuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balasan jasa yang setimpal dengan jernih payahnya yang telah diseimbangkan bagi perusahaan. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua dan berusaha mencari tambahan dari luar sehingga menyebabkan ia sering mangkir, serta meminta izin keluar sebagainya.

2) Adanya tidak keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin maksudnya bahwa dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperlihatkan bagaimana pimpinan dapat mencegah disiplin dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan peranan keteladanan

pimpinan amat besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu organisasi atau pun perusahaan menjadi perbutan para karyawan. Oleh sebab itu, bila seseorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin pada perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktekannya dan mempelopori, agar dapat diikuti oleh karyawan orang lain.

3) Ada tidaknya aturan pasti untuk dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat dilaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti dapat dijadikan pegangan bersama. Para karyawan mau melakukan disiplin kerja bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Oleh sebab itu perusahaan akan dapat ditegakan dalam perusahaan, bila ada peraturan tertulis yang disepakati.

4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Suatu disiplin dapat ditegakan bila disamping aturan yang tertulis yang jadi pegangan bersama, juga perlu bila sanksi. Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan sesuai tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan tindakan yang sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Adanya pengawasan, maka karyawan akan terbiasa disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini

tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegasnya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya diperusahaan.

6) Adanya tidaknya perhatian kepada karyawan

Pimpinan yang berhasil memmberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu adalah, besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-keiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

c. Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuanya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2016:129), mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan

2) Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

d. Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut Rivai (2011:831), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi.

- a. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:104), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Teladan Kepemimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.

3. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi

Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Mathis (2013:194-198), menyatakan bahwa indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing- masing karyawannya, jika pekerja diluar kemampuan karyawan tersebut atau jauh dibawah kemampuan karyawan maka sesungguhnya kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati.

3. Balas jasa

Berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk mengatur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan yang ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator variabel disiplin kerja yaitu adalah tujuan kemampuan, teladanan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis disajikan antara lain:

TABEL 2.1
Penelitian Terdahulu

NO.	Nama	Judul	Metode analisis	Variabel	Kesimpulan
1	Kartika Dwi Arisanti, (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (persero) cabang	Analisis kuantitatif	Variabel Independen: Motivasi (X1) Disiplin (X2) Variabel Denpenden: Kinerja (Y)	Pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.
2	Cion Orocomna Tinneke Tinneke M. Tumbel Sandra Ingried Asaloei (2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.TASPEN (Persero) Cabang Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel Independen: Motivasi (X1) Variabel Denpenden: Kinerja (Y)	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Mawar sari Fakhatul Masruroh (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang	Analisis regresi linear berganda	Variabel Independen: Motivasi (X1) Disiplin (X2) Variabel Denpenden: Kinerja (Y)	Motivasi dan disiplin kerja jika di uji secara bersamaan atau serempak berpengaruh signifikan Terhadap

					kinerja pegawai
4	Novelisa P. Budiman, dkk.(2018)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Hasrat Abadi Tandean Manado)	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel Independen kompetensi (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Variabel Denpenden: Kinerja (Y)	Secara simultan kompetensi, motivasi dan diplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan.
5.	Patricia M. Sahangamu, Silvy L. Mandrey (2018)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel Independen: pelatihan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Variabel Denpenden: Kinerja (Y)	Pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

6.	Candra Andika, dkk (2017)	Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT.Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel Independen: Motivasi (X1) Disiplin (X2) Variabel Denpenden: Kinerja (Y)	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Zuning Tias(2018)	Pengaruh Kepemimpinan disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta CABANG Kediri	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel Independen: Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Variabel Denpenden: Kinerja (Y)	Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
8.	Syarifuddin (2016)	Pengaruh Kompetensi dan	Analisis Regresi	Variabel Independen: kompetensi (X1) Motivasi (X2) Variabel Denpenden: Kinerja (Y)	Kompetensi dan disiplin

		Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Fajar Jaya Medan	Linear Berganda		Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Chandra Andika, dkk	Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Karoseri Tenram Sejahtera Kota Malang)	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel Independen: Motivasi (X1) Disiplin (X2) Variabel Dependen: Kinerja (Y)	Motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Suparno Sudarwati (2014)	Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel Independen: Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kompetensi (X3) Variabel Dependen: Kinerja (Y)	Motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

Sumber: Diolah Penulis, 2020

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat, waktu, dan objek penelitian yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda yang penulis angkat dalam judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional VI BKN Medan.

C. Kerangka Konseptual

Menurut Rusiadi (2013: 67) mendefenisikan kerangka konseptual atau kerangka pemikiran berisi uraian singkat tentang konsep atau teori yang relevan dengan setiap variabel yang terlibat didalam penelitian, yang dapat diuji, merupakan satuan analisis dan dapat menjelaskan atau memprediksi suatu gejala.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kasmir (2018: 189), megatakan bahwa motivasi merupakan salah satu dari faktor faktor yang mempengaruhi kinerja. Diprediksikan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian /keterampilan ,tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kasmir (2018: 189), megatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu dari faktor faktor yang mempengaruhi kinerja. Diprediksikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

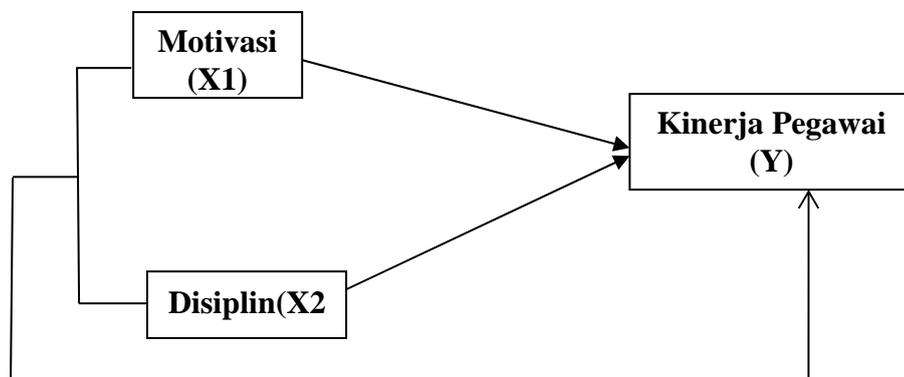
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Setiap karyawan, baik karyawan perusahaan, karyawan sosial maupun karyawan pemerintah didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan

tersebut harus dicari dicari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal yang berpengaruh terhadap kinerja adalah salah satunya sebagai berikut yaitu faktor motivasi kerja dan faktor disiplin kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah penulis, 2020

D. Hipotesis

Menurut Manulang dan Pakpahan (2014:61), hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada rumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, masalah, landasan teori, dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

- H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan.
- H3 : Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmiah dengan langkah-langkah yang relevan terhadap masalah yang dirumuskan. Agar penelitian ini berjalan baik, penulis akan membuat penelitian yang bersifat kuantitatif.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:108-109), analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Analisis data kuantitatif biasanya menggunakan statistik-statistik yang beragam banyaknya, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial, statistik parameterik, maupun statistik non-parametrik. Umumnya analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka". Penelitian ini membahas pengaruh variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Menurut Manulang dan Pakpahan (2014: 136), tempat penelitian adalah bagian untuk mengemukakan secara detail, spesifik, lengkap, di mana, penelitian dilakukan dan alasan logis mengapa memilih lokasi tersebut.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:136), waktu penelitian adalah mengemukakan secara rinci kapan penelitian dilakukan, kapan berawal dan berakhir, serta membuat tabel jadwal atau skedul waktu penelitian yang pada hakikatnya berisi “proses penelitian” sejak prariset/menemukan masalah sampai kepada analisis data/penarikan kesimpulan

Tempat penelitian dilakukan pada Kantor Regional VI BKN Medan, yang beralamat Jl. Tb. Simatupang NO.124. Pinang Baris, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai Juli sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel di bawah ini.

Tabel 3.1.
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020				Oktober 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Penyusunan proposal		■	■																	
3	Pengajuan proposal				■																
4	Perbaikan Proposal					■	■	■	■												
5	Seminar Proposal									■											
6	Pengumpulan Data										■										
7	Pengolahan Data											■									
8	Penulisan Skripsi											■									
9	Perbaikan Skripsi												■								
10	Sidang Meja Hijau																				■

Sumber : Penulis, 2020

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, di mana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan berjumlah 87 orang.

2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi

yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah sampel adalah seluruh jumlah populasi yang dimaksud yaitu berjumlah 87 orang atau sampel jenuh.

Tabel 3.2.

Jumlah Pegawai Kantor Regional VI BKN Medan

No	Bidang Bagian	Jumlah
1	Tata Usaha	30
2	Mutasi dan Status Kepegawaian	15
3	Pensiun	13
4	Inka	19
5	Bagian khusus kepegawaian	10
Jumlah		87

Sumber : Penulis, 2020

3. Jenis dan Sumber Data

Menurut Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:108-109), “analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu”.

Menurut Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:82), sumber data dibagi dua yaitu:

a) Data Primer

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:82), data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada.

b) Data Sekunder

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:82), Sebagai pendukung dalam penelitian ini, maka penulis juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti tetapi diperoleh dari orang atau pihak lain.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal perusahaan. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Sumber data internalnya adalah pegawai pada Kantor Regional VI BKN Medan.

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu: motivasi (X1), disiplin kerja (X2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

2. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan. Adapun variabelnya yaitu motivasi (X1) disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai sebagai (Y). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

TABEL 3.3
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Oprasional	Indikator	Deskripsi	Skala ukur
Kinerja (Y)	Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2018:182)	1.Kualitas (mutu), 2.Kuantitas (jumlah), 3.Waktu (jangka waktu), 4.Penekanan biaya, 5.Pengawasan, 6.Hubungan antar karyawan. (Kasmir, 2018:189)	1. Kualitas(<i>mutu</i>) Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (<i>mutu</i>) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. 2. Kuantitas (jumlah) Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. 3. Waktu (jangka waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. 4. Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya 5.pengawasan. Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. 6.Hubungan antar karyawan. Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.	<i>Likert</i>

Motivasi (X1)	<p>Daya dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian /keterampilan ,tenaga dan waktunya untuk tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Sondang P.Siagian, 2016:138)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daya Dorongan 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Keahlian 5. Keterampilan 6. Tanggung jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan <p>(Sondang P.Siagian, 2016:138)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. 2) Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar. 3) Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinnya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut. 4) Keahlian: kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan) membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu. 5) Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. 6) Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban 	<i>Likert</i>
---------------	---	---	---	---------------

			<p>ataupun kekuasaan.</p> <p>7) Kewajiban: Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.</p> <p>8) Tujuan: Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.</p>	
Disiplin kerja (X2)	<p>Kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.</p> <p>(Hasibuan, 2016:444)</p>	<p>1. Tujuan dan Kemampuan</p> <p>2. Teladan Kepemimpinan</p> <p>3. Balas Jasa</p> <p>4. Keadilan</p> <p>5. Waskat</p> <p>6. Sanksi</p> <p>7. Ketegasan</p> <p>8. Hubungan Kemanusiaan.</p> <p>Hasibuan, 2016:104)</p>	<p>1. Tujuan dan Kemampuan</p> <p>Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.</p> <p>2. Teladan Kepemimpinan</p> <p>Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.</p> <p>3. Balas Jasa</p> <p>Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.</p> <p>4. Keadilan</p> <p>Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia</p>	<i>Likert</i>

			<p>yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.</p> <p>5. Waskat Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.</p> <p>6. Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.</p> <p>7. Ketegasan Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.</p> <p>8. Hubungan Kemanusiaan Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.</p>	
--	--	--	--	--

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:138), teknik pengumpulan data adalah apa dan bagaimana cara peneliti dalam mengumpulkan data. Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam penelitian teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket (*Questionary*)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:87), angket/kuisisioner adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila responden penelitian cukup banyak dan suatu daftar yang di mana terdapat pertanyaan/pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden. Disini penulis menggunakan angket tertutup, yang di mana jawaban pada setiap pertanyaan/pernyataan sudah disediakan dan kemudian responden bebas memberikan suatu jawaban pada setiap pertanyaan sesuai alternatif jawaban yang telah disiapkan.

2. Wawancara

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:86), wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisisioner.

3. Pengamatan/observari

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:87), pengamatan adalah kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti.

4. Dokumentasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:87), menyelidiki rekaman rekaman data yang telah berlalu (*past*).

F. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sanusi (2011:59), Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang di ukur.

Tabel 3.4.
Skor Berdasarkan Skala Likert

Pernyataan/pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju (TS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sanusi (2011:59)

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Manullang dan Pakpahan (2014:90), Validitas adalah tingkat kehandalan dan keahlian alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti

menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengatur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:91), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Jika data yang didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan dan skor yang didapat valid atau sah. Uji validitas dilakukan terhadap kuisisioner yang bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner layak atau tidak sebagai instrumen penelitian, karena data yang diperoleh dari instrumen yang baik pula, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:92), Reabilitas adalah alat mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel”. Butir kuisisioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuisisioner adalah konsisten. Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:182), Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:182), uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal data. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang atau jika garis membentuk lonceng dan ditengah. Data dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri dan ke kanan.

2) Uji Probability Plot (P-Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi

normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regretion Standarized Residual* melalui SPSS, dimana :

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data tersebut terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar normal berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogrof Smirnov (K-S)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai proftabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai K-S adalah $Asymp.Sing (2 Tailed) > 0.05$.

b. Uji Multikolinieritas

Rusiadi (2015:154) mengatakan uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai tolerance $> 0,01$ atau jika nilai variance inflation factor (VIF) < 10 .

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = <10$ maka $Tolerance = > 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi *VIF* maka semakin rendah

Tolerance.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan yang lain, Manullang dan Pakpahan (2014:184). Jika variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

3. Regresi linier berganda

Menurut Manullang dan Pakpahan (2104:178), analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Tujuan digunakan analisis regresi pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak

Statistical Product and Service Solution (SPSS).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan : Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin kerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

e = Persentase kesalahan (5%)

4. Uji Hipotesis

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:134), hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Hipotesis disebut dengan sementara oleh karena jawaban sebenarnya belum mungkin dikemukakan pada bagian ini, sebab belum ada data apapun yang dikumpulkan oleh peneliti. Jawaban yang ada didalam hipotesis dikemukakan hanya karena ada referensi ilmiah (teoritis atau ilmiah) yang mendukungnya, seperti yang dikemukakan di dalam kerangka konseptual. Di dalam makna praktis, hipotesis adalah diturunkan dari kerangka konseptual.

a) Uji t (Parsial)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:146), pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Uji ini digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha$

5% (0,05) H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada

$Sig\ t < \alpha$ 5% (0,05)

b) Uji F (Simultan)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:144), sebelum dilakukan interpretasi terhadap nilai statistik yang diperoleh atau sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka khusus untuk statistic inferensial khususnya parametrik, membutuhkan persyaratan tertentu, seperti data harus linear (diuji linearitasnya), data harus normal (diuji normalitasnya). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel terikat yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel bebas. Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya antara lain :

H₀ diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha 5\%$ (0,05)

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha 5\%$ (0,05)

5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar presentase variabel independen pada model regresi berganda dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti independen memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Dapat dilihat dengan rumus sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

Kd=Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Tabel 3.5

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : (Sugiyono, 2016 : 287)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Kantor Regional VI BKN Medan

Kantor Regional VI BKN Medan diresmikan pada tanggal 18 februari tahun 1998 oleh kepala BKN Bapak Drs. Soenarko, MM. Pada tahun 1998 sampai dengan tahun 2005 Kanreg VI BKN medan dipimpin oleh Dra. Poppi Soeparmi, kemudian pada tahun 2005 sampai tanggal 15 Juni 2011 dipimpin oleh Bapak Dr. Edy Wahyono. SP. Pada tanggal 15 Juni 2011, Bapak I Nyoman Arsa SH, M.Si dilantik sebagai kepala Kantor Regional VI BKN Medan yang baru, di Aula Gedung Martabe Komplek Gubernur Sumatera Utara menggantikan Bapak Dr. Edy Wahyono. Dari sejak berdiri sampai dengan tahun 2000 Kanreg VI BKN Medan memiliki wilayah kerja 4 propinsi yaitu :

1. Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (NAD),
2. Provinsi Sumatera Utara (Sumut),
3. Provinsi Sumatera Barat (Sumbar) dan
4. Propinsi Riau.

Kemudian pada tahun 2006 dibentuk Kantor Regional XII Pekan baru, sehingga wilayah kerja Kantor Regional VI BKN Medan tinggal 2 provinsi yaitu:

1. Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dan,
2. Provinsi Sumatera Utara.

Kemudian pada tahun 2015 dibentuk Kantor Regional XIII Banda Aceh, sehingga wilayah kerja Kantor Regional VI BKN Medan menjadi Provinsi Sumatera Utara (SUMUT). Secara khusus pada tahun 2015, BKN memberi tugas dan tanggung jawab serta kewenangan yang lebih besar kepada seluruh Kantor Regional BKN yang ada di daerah, khususnya dalam kegiatan penyelesaian penetapan NIP CPNS Daerah, dimana sebelumnya penetapan NIP CPNS adalah tersentralisasi dan dilaksanakan di BKN Jakarta, hal ini menunjukkan suatu komitmen dan kesungguhan BKN dalam memberikan pelayanan yang semakin cepat kepada seluruh instansi di daerah sesuai dengan wilayah kerja masing-masing Kantor Regional.

b. Visi & Misi

Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VI Medan, adalah :

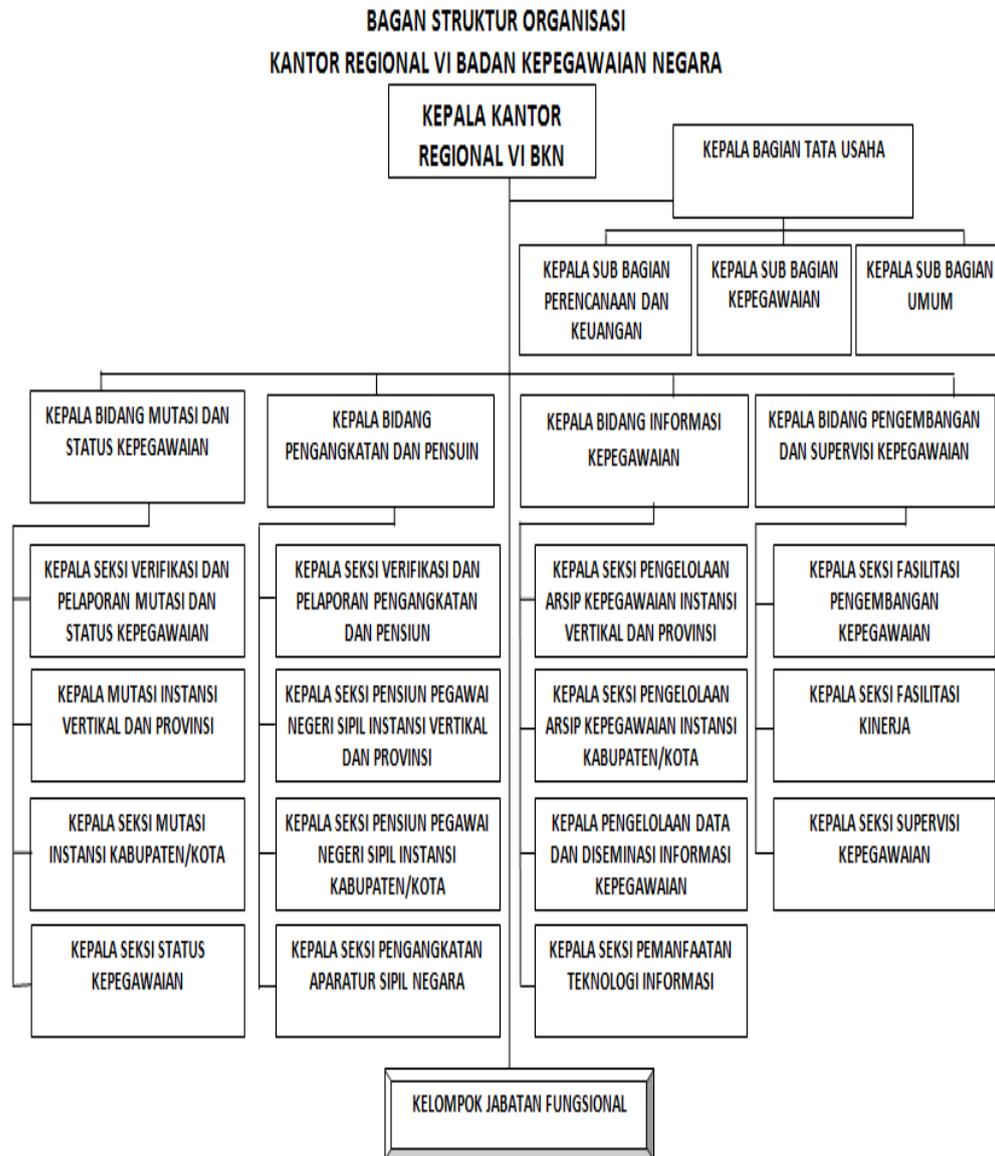
Visi

Mewujudkan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Sebagai Unit Terdepan Dalam Pelayanan Kepegawaian Negeri Sipil.

Misi

1. Menyelenggarakan pelayanan prima kepegawaian.
2. Menyelenggarakan koordinasi system informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi dan pemeliharaan data kepegawaian PNS.
3. Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian serta bimbingan teknis bidang kepegawaian.
4. Menyelenggarakan koordinasi perencanaan program dan kegiatan pengelolaan sumber daya dan administrasi serta manajemen internal.

B.Struktur Organisasi Kantor Regional VI BKN Medan



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Regional VI BKN Medan

1.Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 87 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis

kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan honor yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, tabel 4.4, tabel 4.5, dan 4.6.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	34	39
	Wanita	53	61
Jumlah		87	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 87 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 53 responden (61%), sedangkan jenis pria sebanyak 34 responden (39%). Tabel ini menggambarkan bahwa responden wanita lebih banyak dari pada pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	< 21 Tahun	3	3,4
	21 - 25 Tahun	16	18,4
	26 - 30 Tahun	20	23
	31 - 35 Tahun	20	23
	35 - 40 Tahun	14	16,1
	41 - 45 Tahun	10	11,5
	> 45 Tahun	4	4,6
Jumlah		87	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 87 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia dibawah 26-30 tahun sebanyak 20

responden (23%), dan yang berusia 31-35 sebanyak 20 responden (23%) diikuti responden berusia 21-25 tahun sebanyak 16 responden (18,4%), responden yang berusia 35-40 tahun sebanyak 14 responden (16,1%), responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 10 responden (11,5%), responden yang berusia kurang dari 21 tahun sebanyak 3 responden (3,4%), dan terakhir responden yang berusia di atas 45 tahun sebanyak 4 responden (4,6%). Pada penelitian ini pegawai yang berusia 26-30 tahun dan pegawai yang berusia 31-35 menjadi pegawai yang paling dominan sebesar 23%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	22	25
	D3	20	23
	S1	43	50
	S2	2	2
	S3	0	0,0
Jumlah		87	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 87 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 43 responden (50%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 22 responden (25%), lalu yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 20 responden (23%), dan yang berpendidikan S2 sebanyak 2 responden (2%) dan tidak seorangpun responden berpendidikan S3. Pada penelitian ini pegawai yang berpendidikan terakhir S1 yang paling dominan sebesar 50%. Hal ini dikarenakan

dalam proses penerimaan pegawai yang berpendidikan strata-1 lebih diutamakan dari pada SMA dan D3.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik	Jumlah	%	
Masa Kerja	< 1 Tahun	9	10,4
	1 - 2 Tahun	28	32,1
	3 - 4 Tahun	33	38
	5 - 6 Tahun	13	15
	> 6 Tahun	4	4,5
Jumlah	87	100	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi.20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 87 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun yaitu sebanyak 33 responden (38%), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja di bawah 1-2 tahun sebanyak 28 responden (32,1) dan responden yang memiliki masa kerja 5-6 tahun sebanyak 13 responden (15%), lalu responden yang memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 4 responden (4,5%), dan sisanya 9 responden (10,4%) telah bekerja di bawah 1 tahun. Pada penelitian ini pegawai yang telah bekerja 3-4 tahun menjadi pegawai yang paling dominan sebesar (38%).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor

Karakteristik responden berdasarkan honor dapat dilihat Tabel 4.5 berikut :

f. **Tabel 4.5**
Karakteristik Berdasarkan Honor

	Karakteristik	Frekuensi	%
Honor	Rp 1.000.000- Rp 2.000.000	16	18,3
	Rp 2.000.000- Rp 3.000.000	36	41,5
	Rp 3.000.000- Rp 4.000.000	26	29,9
	Rp 4.000.000 - Rp 5.000.000	9	10,3
	Diatas Rp 6.000.000	-	-
	Jumlah	87	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi.20.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden sebanyak 87 dengan honor antara Rp 1.000.000- Rp 2.000.000 adalah sebanyak 16 orang dengan hasil persentase sebesar 18,3%, honor antara Rp 2.000.000- Rp 3.000.000 sebanyak 36 orang dengan hasil persentase sebesar 41,5%, honor antara Rp 3.000.000- Rp 4.000.000 sebanyak 26 orang dengan jumlah persentase sebesar 29,9%, dan honor antara Rp 4.000.000 - Rp 5.000.000 sebanyak 9 orang dengan hasil persentase sebesar 10,3. Maka dapat disimpulkan bahwa gaji antara Rp 2.000.000- Rp 3.000.000 yang paling banyak berjumlah 36 orang dengan persentase sebesar 41,5%.

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.6.
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

	Karakteristik	Jumlah	%
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	40	46
	Menikah	45	51,7
	Janda/Duda	2	2,3
Jumlah		87	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi 20 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 87 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus menikah sebanyak 45 responden

(51,7%), diikuti oleh responden yang berstatus gadis/lajang sebanyak 40 responden (46%), dan sisanya 2 orang responden (2,3%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini pegawai sebagian besar bersatus telah berkeluarga atau telah menikah sebanyak 51,7%.

2. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pernyataan:

Tabel 4.7.
Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,40	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yaitu:

a. Variabel Motivasi (X_1)

Variabel motivasi (X_1) dibentuk oleh delapan indikator yaitu : daya dorong, kemauan, kerelaan, keahlian, keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk varibael Motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.8 s/d Tabel 4.15 .

Tabel 4.8.**Penilaian Responden Terhadap Indikator Daya Dorong($X_{1.1}$)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya memiliki dorongan pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan		Saya memiliki kekuatan naluri yang luas untuk menyelesaikan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	10	11,5	11	12,64
Setuju	51	58,62	53	61
Kurang Setuju	21	24,13	21	24,13
Tidak Setuju	5	5,75	2	2,24
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
Mean	3,71		3,81	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi.20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator daya dorong yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya memiliki dorongan pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan didominasi sebanyak 51 responden (58,62%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,71 (baik). Jawaban ini menggambarkan pegawai memiliki dorongan pribadi yang baik untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan sebaik mungkin.
2. Untuk butir saya memiliki kekuatan naruli yang luas untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak 53 responden (61%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,81 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki kekuatan naruli yang baik untuk menyelesaikan dengan sebaik mungkin

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemauan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya melakukan sesuatu karena kemauan ada pengaruh dari luar diri untuk menyelesaikan pekerjaan.		Saya melakukan karena reaksi atas tawaran dari luar untuk menyelesaikan pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	15	12	13,8
Setuju	40	46	41	47,12
Kurang Setuju	30	34,4	26	29,88
Tidak Setuju	4	4,6	8	9,2
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
Mean	3,67		3,63	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator kemauan yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya melakukan sesuatu karena kemauan ada pengaruh dari luar diri untuk melakukan pekerjaan didominasi sebanyak 40 responden (46%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,67 (baik). Jawaban ini menggambarkan dimana pegawai menganggap bahwa sesuatu yang dilakukan dalam pekerjaan yang berasal dari pengaruh dari luar adalah baik.
2. Untuk butir saya melakukan reaksi atas tawaran dari luar untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak 41 responden (47,12%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,63 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai melakukan karena reaksi atas tawaran dari luar untuk menyelesaikan pekerjaan itu adalah baik.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerelaan (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya melakukan pekerjaan tanpa merasa terpaksa		Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	10	11,49	17	19,54
Setuju	41	47,12	40	45,98
Kurang Setuju	20	23	23	26,44
Tidak Setuju	16	18,39	7	8,04
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
<i>Mean</i>	3,73		3,67	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator kerelaan yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya melakukan pekerjaan tanpa merasa terpaksa didominasi sebanyak 41 responden (47,12%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,73 (baik). Jawaban ini menggambarkan dimana pegawai melakukan pekerjaan tanpa merasa terpaksa adalah sesuatu pekerjaan yang baik.
2. Untuk butir Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sebanyak 40 responden (45,98%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,67 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Indikator Keahlian (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya memiliki kemampuan terhadap bidang yang dikerjakan		Saya memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	18	20,7	16	18,4
Setuju	41	47,12	42	48,28
Kurang Setuju	21	24,14	24	27,58
Tidak Setuju	7	8,04	5	5,74
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
Mean	3,71		3,73	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator keahlian yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya memiliki kemampuan terhadap bidang yang dikerjakan didominasi sebanyak 41 responden (47,12%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,71 (baik). Jawaban ini menggambarkan dimana pegawai memiliki kemampuan yang baik terhadap bidang yang dikerjakan.
2. Untuk butir saya memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab saya sebanyak 42 responden (48,28%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,73 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik adalah yang menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan sesuai keinginan perusahaan.		Saya memiliki keterampilan dalam menggunakan segala saran dan prasaran yang disediakan untuk meningkatkan hasil kerja saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	14,95	5	5,74
Setuju	45	51,73	48	55,17
Kurang Setuju	24	27,58	26	29,89
Tidak Setuju	5	5,74	8	9,2
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	1,16
Total	87	100.0	87	100.0
<i>Mean</i>	3,67		3,57	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator keterampilan yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung saya diperusahaan sesuai keinginan perusahaan didominasi sebanyak 45 responden (51,73%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,67 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung dengan baik diperusahaan sesuai keinginan perusahaan.
2. Untuk butir saya memiliki keterampilan dalam menggunakan segala sarana dan prasarana yang disediakan untuk meningkatkan hasil kerja saya sebanyak 48 responden (55,17%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,57 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang baik dalam menggunakan segala sarana dan prasarana yang disediakan untuk meningkatkan hasil kerja.

Tabel 4.13
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (X₁₋₆)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan		Saya mempertanggung jawabkan hasil kerja yang telah dikerjakan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	22	25,29	20	23
Setuju	41	47,12	38	43,67
Kurang Setuju	20	22,99	27	31,03
Tidak Setuju	4	4,6	2	2,3
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
<i>Mean</i>	3,84		3,87	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator tanggung jawab yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan didominasi sebanyak 41 responden (47,12%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.84 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mampu bertanggung jawab dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Untuk butir saya mempertanggung jawabkan hasil kerja yang telah dikerjakan sebanyak 38 responden (43,67%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,87 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerja yang telah dikerjakannya dengan baik.

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kewajiban (X_{1.7})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan		Saya melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai keinginan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	14	19,54	19	21,83
Setuju	46	51,73	42	48,27
Kurang Setuju	21	24,13	23	26,45
Tidak Setuju	4	4,6	3	3,45
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
Mean	3,86		3,88	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator kewajiban yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya melakukan pekerjaan yang diberikan didominasi sebanyak 46 responden (51,73%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,86 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik.
2. Untuk butir saya melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai keinginan perusahaan sebanyak 42 responden (48,27%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,88 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai keinginan perusahaan dengan baik.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan (X_{1.8})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya berusaha mewujudkan keinginan tujuan utama perusahaan.		Tujuan utama perusahaan harus berjalan sesuai dengan baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	14,95	16	18,4
Setuju	44	50,57	42	48,27
Kurang Setuju	28	32,18	25	28,73
Tidak Setuju	2	2,3	4	4,6
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
<i>Mean</i>	3,78		3,80	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator tujuan yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa :

1. Untuk butir saya berusaha mewujudkan keinginan tujuan utama perusahaan didominasi sebanyak 44 responden (50,57%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,78 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai berusaha mewujudkan keinginan tujuan utama perusahaan dengan baik.
2. Untuk butir tujuan utama perusahaan harus berjalan sesuai dengan baik sebanyak 42 responden (48,27%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,80 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa tujuan utama perusahaan harus berjalan sesuai dengan baik.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel disiplin kerja dibentuk oleh delapan indikator yaitu :tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Tabel 4.16
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan Dan Kemampuan (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya memiliki tujuan untuk tingkat kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan		Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	7	8,05	7	8,05
Setuju	56	64,36	51	58,62
Kurang Setuju	20	23	25	28,74
Tidak Setuju	4	4,59	4	4,59
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
<i>Mean</i>	3,70		3,70	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator tujuan dan kemampuan yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya memiliki tujuan untuk tingkat kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan didominasi sebanyak 56 responden (64,36%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,70 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki tujuan untuk tingkat kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Untuk butir saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak 51 responden (58,62%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,70 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.17
Penilaian Responden Terhadap Indikator Teladan Kepemimpinan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya patuh dengan yang diperintahkan dalam menyelesaikan tugas		Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketentuan dan peraturan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	9	10,34	12	13,8
Setuju	46	52,87	45	51,72
Kurang Setuju	25	28,73	26	29,88
Tidak Setuju	7	8,06	4	4,6
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
Mean	3,64		3,74	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator teladan kepemimpinan yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memeperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya patuh dengan yang di perintahkan dalam menyelesaikan tugas didominasi sebanyak 46 responden (52,87%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,64 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai patuh dengan yang di perintahkan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.
2. Untuk butir Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketentuan dan peraturan perusahaan sebanyak 45 responden (51,72%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,74 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan ketentuan dan peraturan perusahaan dengan baik.

Tabel 4.18
Penilaian Responden Terhadap Indikator Balas Jasa (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya menerima upah/ gaji atas pekerjaan yang dilakukan		Saya menerima kenaikan jabatan atas pekerjaan yang dilakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	12,64	17	19,54
Setuju	42	48,28	34	39,08
Kurang Setuju	22	25,28	28	32,18
Tidak Setuju	12	13,8	8	9,2
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
Mean	3,63		3,66	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20 .0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator balas jasa yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya menerima upah/gaji atas pekerjaan yang dilakukan didominasi sebanyak 42 responden (48,28%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,63 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menerima upah/gaji atas pekerjaan yang dilakukannya dengan baik.
2. Untuk butir Saya menerima kenaikan jabatan atas pekerjaan yang dilakukan sebanyak 34 responden (39,08%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,66 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menerima kenaikan jabatan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Tabel 4.19
Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadilan (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya diberikan tugas sesuai dengan jabatan pekerjaan		Saya meminta diperlakukan sama dengan yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	12	13,8	12	13,8
Setuju	48	55,18	44	50,57
Kurang Setuju	24	27,58	26	29,88
Tidak Setuju	3	3,44	5	5,75
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
<i>Mean</i>	3,79		3,70	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator keadilan yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya diberikan tugas sesuai dengan jabatan pekerjaan didominasi sebanyak 48 responden (55,18%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,79 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai diberikan tugas sesuai dengan jabatan pekerjaan dan dilakukan dengan baik.
2. Untuk butir saya meminta diperlakukan sama dengan yang lain sebanyak 44 responden (50,57%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,79 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai meminta diperlakukan sama dengan yang lain sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai dengan baik.

Tabel 4.20
Penilaian Responden Terhadap Indikator Waskat (X_{2.5})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu bekerja dengan hati-hati sehingga kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir		Saya menghindari hal-hal yang sudah dilarang agar tidak mendapat teguran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	15	15	17,23
Setuju	45	51,72	40	46
Kurang Setuju	26	29,88	25	28,73
Tidak Setuju	3	3,4	7	8,04
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
<i>Mean</i>	3,79		3,72	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20 .0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator waskat yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya selalu bekerja dengan hati-hati sehingga kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir didominasi sebanyak 45 responden (51.72%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3.79 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu bekerja dengan hati-hati sehingga kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir dengan baik.
2. Untuk butir saya menghindari hal-hal yang sudah dilarang agar tidak mendapat teguran sebanyak 40 responden (46%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,72 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menghindari hal-hal yang sudah dilarang dengan baik agar tidak mendapat teguran.

Tabel 4.21
Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi (X_{2.6})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu berfokus dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan		Saya selalu berusaha mengurangi tingkat kehadiran/absensi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	14	16,1	20	23
Setuju	46	52,87	37	42,52
Kurang Setuju	18	20,68	26	29,88
Tidak Setuju	9	10,35	4	4,6
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
<i>Mean</i>	3,75		3,83	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator sanksi yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya selalu berusaha fokus dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan didominasi sebanyak 46 responden (52,87%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,75 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu berusaha fokus dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan dan melakukannya dengan baik.
2. Untuk butir saya selalu berusaha mengurangi tingkat kehadiran/absensi sebanyak 37 responden (42,52%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,83 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu berusaha mengurangi tingkat kehadiran/absensi dengan baik.

Tabel 4.22
Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketegasan (X_{2.7})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik		Saya selalu memakai seragam kerja yang telah ditetapkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	15	15	17,25
Setuju	47	54,02	45	51,72
Kurang Setuju	24	27,58	23	26,43
Tidak Setuju	3	3,4	4	4,6
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
Mean	3,80		3,80	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator ketegasan yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik didominasi sebanyak 47 responden (54,02%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,80 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik.
2. Untuk butir saya selalu memakai seragam kerja yang telah ditetapkan sebanyak 45 responden (51,72%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,80 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu memakai seragam kerja yang telah ditetapkan dengan baik.

Tabel 4.23
Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kemanusiaan(X_{2.8})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya selalu ingin bersikap tolong menolong		Saya tidak pernah meninggalkan teman yang sedang bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	24	27,58	10	11,5
Setuju	35	40,24	34	39,09
Kurang Setuju	26	29,88	40	45,97
Tidak Setuju	2	2,3	3	3,44
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
Mean	3,93		3,58	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator hubungan kemanusiaan yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya selalu ingin bersikap tolong menolong didominasi sebanyak 35 responden (40,24%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,93 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu ingin bersikap tolong menolong dengan baik.
2. Untuk butir Saya tidak pernah meninggalkan teman yang sedang bekerja sebanyak 40 responden (45,97%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,58 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai tidak pernah meninggalkan teman yang sedang bekerja sendirian dilakukan dengan baik.

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai dibentuk oleh 6 indikator yaitu : kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.24
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y₁)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Hasil kerja saya memenuhi syarat dan standart yang telah ditetapkan		Selama ini hasil pekerjaan saya tidak mengecewakan atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	10	11,5	8	9,2
Setuju	55	63,21	50	57,48
Kurang Setuju	15	17,24	22	25,28
Tidak Setuju	7	8,04	7	8,04
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
Mean	3,78		3,68	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator kualitas yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir hasil kerja saya memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan perusahaan didominasi sebanyak 55 responden (63,21%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,78 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa hasil kerja pegawai memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan perusahaan dengan baik.
2. Untuk butir selama ini, hasil pekerjaan saya tidak mengecewakan atasan sebanyak 50 responden (57,48%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,68 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa selama ini, hasil pekerjaan pegawai tidak mengecewakan atasan dan dilakukan dengan baik.

Tabel 4.25
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Seluruh pekerjaan saya terselesaikan dengan tepat waktu		Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	7	8,04	12	13,8
Setuju	50	57,48	43	49,42
Kurang Setuju	22	25,28	28	32,18
Tidak Setuju	8	9,2	4	4,6
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
Mean	3,62		3,72	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator kuantitas yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir seluruh pekerjaan saya terselesaikan dengan tepat waktu didominasi sebanyak 50 responden (57,48%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,62 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa seluruh pekerjaan pegawai terselesaikan dengan baik.
2. Untuk butir selama ini, saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan sebanyak 43 responden (49,42%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,72 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik.

Tabel 4.26
Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu (Y₃)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi		Jika terdapat waktu luang, saya akan mengerjakan pekerjaan lain untuk mempermudah pekerjaan saya esok hari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	19	21,84	19	21,84
Setuju	37	42,53	34	39,08
Kurang Setuju	23	26,43	28	32,18
Tidak Setuju	8	9,2	6	6,9
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
<i>Mean</i>	3,77		3,75	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator waktu yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi didominasi sebanyak 37 responden (42,53%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,77 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi dianggap baik.
2. Untuk butir jika terdapat waktu luang, saya akan mengerjakan pekerjaan lain untuk mempermudah pekerjaan saya esok hari sebanyak 34 responden (39,08%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,75 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai melakukan prinsip dengan baik yaitu jika terdapat waktu luang, saya akan mengerjakan pekerjaan lain untuk mempermudah pekerjaan saya esok hari.

Tabel 4.27
Penilaian Responden Terhadap Indikator Penekan Biaya (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Biaya anggaran yang dikeluarkan sesuai kebutuhan		Biaya anggaran yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	14	16,1	9	10,34
Setuju	40	45,98	49	56,33
Kurang Setuju	24	27,58	23	26,43
Tidak Setuju	9	10,34	6	6,9
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
<i>Mean</i>	3,67		3,70	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator penekanan biaya yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir biaya anggaran yang dikeluarkan sesuai kebutuhan didominasi sebanyak 40 responden (45,98%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,67 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa biaya anggaran yang dikeluarkan sesuai kebutuhan dapat dikatakan baik.
2. Untuk butir biaya anggran yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sebanyak 49 responden (56,33%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,70 (baik). Jawaban ini menggambarkan nahwa pada hakikatnya biaya anggran yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan dikatakan baik.

Tabel 4.28
Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (Y.5)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Saya diberikan tugas sesuai dengan jabatan pekerjaan		Saya meminta siperlakukan sama dengan yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	16	18,4	18	20,69
Setuju	43	49,42	39	44,83
Kurang Setuju	23	26,43	25	28,73
Tidak Setuju	5	5,75	5	5,75
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
<i>Mean</i>	3,74		3,74	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator pengawasan yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir seluruh pekerjaan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan didominasi sebanyak 43 responden (49,42%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,74 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa seluruh pekerjaan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang dikatakan baik.
2. Untuk butir saya tidak pernah melakukan penyimpangan dalam bekerja sebanyak 39 responden (44,83%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,74 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai tidak pernah melakukan penyimpangan dalam bekerja sehingga hal ini dapat dikatakan baik

Tabel 4.29
Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Antar Karyawan (Y.6)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Seluruh pekerjaan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan		Saya tidak pernah melakukan penyimpangan dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	12,64	15	17,24
Setuju	53	61	45	51,72
Kurang Setuju	19	21,8	25	28,74
Tidak Setuju	4	4,6	2	2,3
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
Total	87	100.0	87	100.0
Mean	3,80		3,82	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS versi. 20.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator hubungan antar karyawan yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya memiliki hubungan kerjasama dengan karyawan yang lain dengan baik didominasi sebanyak 53 responden (61%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,80 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mampu menjalin hubungan kerjasama dengan pegawai yang lain dengan baik.
2. Untuk butir saya memiliki kerja sama tim yang baik sehingga memudahkan penyelesaian pekerjaan sebanyak 45 responden (51,72%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,82 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki kerja sama tim yang baik sehingga memudahkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilakukan.

3. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk mengetahui kelayakan dari jumlah dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan dengan uji validitas. Dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} atau validitas setiap pertanyaan lebih besar dari 0,30 maka data dapat dikatakan valid.

Tabel 4.30
Uji Validitas Motivasi (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1.1	56,29	87,789	,728	,955
X1.1.2	56,18	89,175	,660	,956
X1.2.1	56,32	87,942	,656	,956
X1.2.2	56,37	87,677	,612	,957
X1.3.1	56,26	84,243	,763	,954
X1.3.2	56,32	85,895	,717	,955
X1.4.1	56,29	84,905	,779	,954
X1.4.2	56,26	85,127	,799	,954
X1.5.1	56,32	85,407	,750	,955
X1.5.2	56,43	86,340	,791	,954
X1.6.1	56,16	85,230	,771	,954
X1.6.2	56,13	85,972	,765	,954
X1.7.1	56,14	85,539	,807	,953
X1.7.2	56,11	85,870	,778	,954
X1.8.1	56,22	86,475	,804	,954
X1.8.2	56,20	85,508	,798	,954

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,30 maka data pada variabel motivasi dikatakan valid, dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Sehingga dari masing- masing pertanyaan sebanyak 16 pertanyaan pada ruang lingkup Kantor

Regional VI BKN Medan. Sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu reliabilitas.

Tabel 4.31
Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1.1	56,13	88,740	,683	,959
X2.1.2	56,13	87,484	,748	,958
X2.2.1	56,18	85,919	,780	,957
X2.2.2	56,08	86,400	,756	,958
X2.3.1	56,20	84,322	,771	,958
X2.3.2	56,16	84,788	,733	,958
X2.4.1	56,03	87,406	,715	,959
X2.4.2	56,13	86,484	,735	,958
X2.5.1	56,03	85,801	,804	,957
X2.5.2	56,10	84,001	,827	,956
X2.6.1	56,07	84,274	,790	,957
X2.6.2	55,99	84,430	,809	,957
X2.7.1	56,02	87,232	,716	,959
X2.7.2	56,02	85,837	,788	,957
X2.8.1	55,90	84,815	,798	,957
X2.8.2	56,24	87,022	,720	,958

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari 0,30 maka data pada variabel disiplin kerja dikatakan valid, dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Sehingga dari masing-masing pertanyaan sebanyak 16 pertanyaan pada ruang lingkup Kantor Regional VI BKN Medan. Sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu reliabilitas.

Tabel 4.32
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1.1	41,07	43,251	,709	,923
Y.1.2	41,16	43,858	,630	,926
Y.2.1	41,23	42,877	,753	,921
Y.2.2	41,13	43,856	,640	,926
Y.3.1	41,08	41,400	,748	,922
Y.3.2	41,09	42,503	,664	,925
Y.4.1	41,17	42,121	,707	,923
Y.4.2	41,15	43,966	,637	,926
Y.5.1	41,10	41,954	,769	,921
Y.5.2	41,10	43,838	,592	,928
Y.6.1	41,05	43,300	,771	,921
Y.6.2	41,02	43,092	,767	,921

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari 0,30 maka data pada variabel kinerja pegawai dikatakan valid, dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Sehingga dari masing-masing pertanyaan sebanyak 12 pertanyaan pada ruang lingkup Kantor Regional VI BKN Medan. Sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam

menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$ maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau handal.

Tabel 4.33
Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	16

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas bahwa hasil output spss diketahui nilai cronbach's alpha nya adalah sebesar $0,957 > 0,70$ sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 16 pertanyaan pada variabel motivasi (X1) adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Tabel.4.34
Uji Reliabilitas
Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	16

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas bahwa hasil output spss diketahui nilai cronbach's alpha nya adalah sebesar $0,960 > 0,70$ sehingga disimpulkan bahwa

pertanyaan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 16 pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X2) adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Tabel.4.35
Uji Reabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,930	12

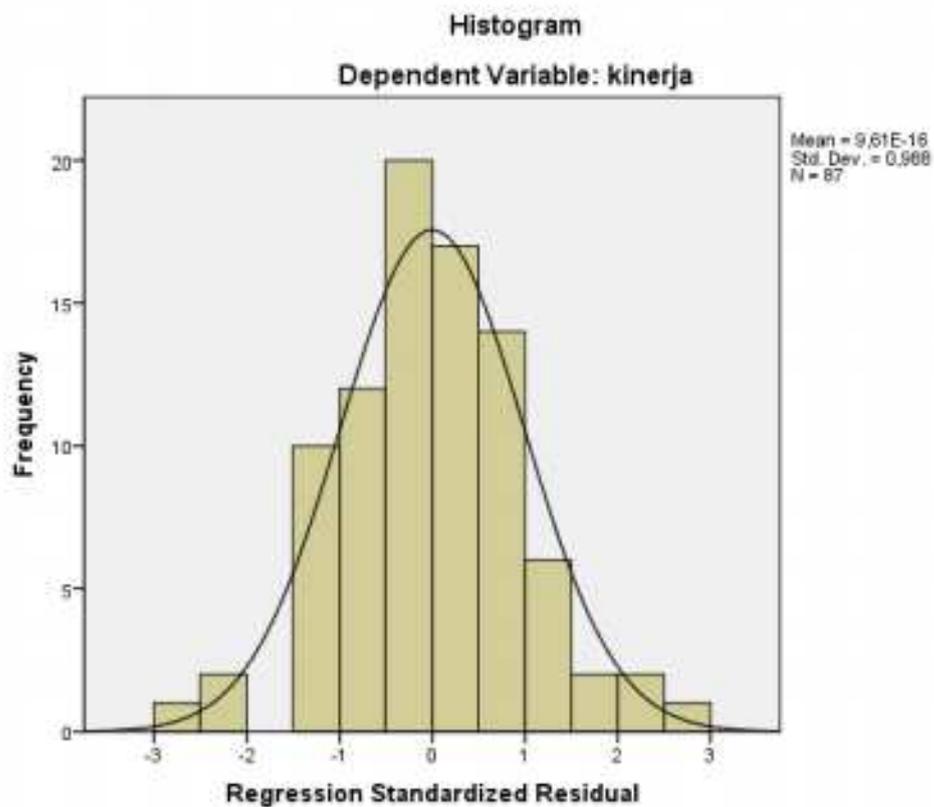
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas bahwa hasil output spss diketahui nilai cronbach's alpha nya adalah sebesar $0,930 > 0,70$ sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 12 pertanyaan pada variabel kineja (Y) adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

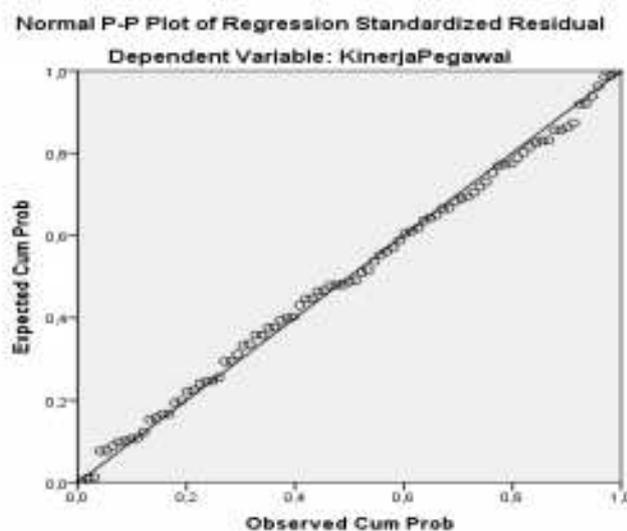
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2
Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa hasil dari grafik histogram menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dimana pola distribusi grafik histogram berbentuk lonceng. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik histogram. Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.3
Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan gambar 4.3 grafik normal *probability plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Sehingga dengan demikian bahwa data tersebut berdistribusi normal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik- titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Tabel 4.36
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,14337362
Most Extreme Differences	Absolute	,044
	Positive	,044
	Negative	-,040
Kolmogorov-Smirnov Z		,408
Asymp. Sig. (2-tailed)		,996
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa hasil memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.36 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,996. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp Sig (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b.Multikolinieritas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan

menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.37 sebagai berikut:

Tabel 4.37
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	,173	5,764
	DisiplinKerja	,173	5,764
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

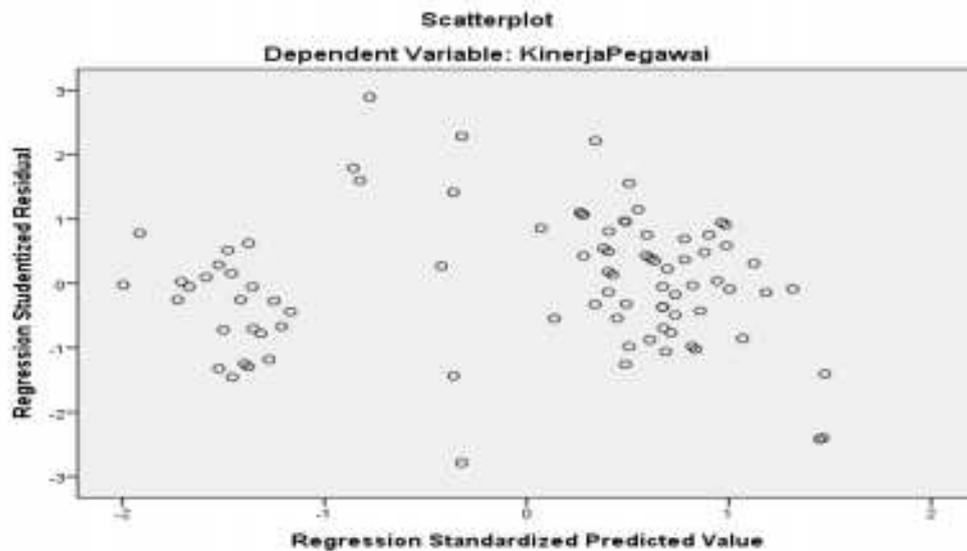
Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel motivasi (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,173 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 5,764 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) terbebas dari masalah multikolinearitas
- 2) Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,173 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 5.764 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heterokedastisitas apabila titik – titik

menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heterokedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heterokedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini



Gambar 4.4
Uji Heterokedastisitas grafik Scatterplot
 Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan gambar 4.4 di atas gambar *scatter plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara baik diatas maupun dibawah angka (0) pada sumbu Y dan berkumpul disuatu tempat sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heterokedastisitas.

Hasil pengujian heterokedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1,561	,122
	Motivasi	-,657	,513
	Kinerja Pegawai	,709	,480
a. Dependent Variable: ABRESID			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi. 20.0 (2020)

Penjelasan dari uji heterokedastisitas dengan uji Glejser pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Motivasi (X_1) sebesar 0,513 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi (X_1) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.38 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X_2) adalah 0,480 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heterokedastisitas baik dengan gambar *Scatterplot* maupun dengan uji Glejser, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

5. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.39 di bawah ini:

Tabel 4.39
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,179	2,155	
	Motivasi	,261	,083	,362
	DisiplinKerja	,402	,083	,556

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.38 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari kinerja (Y) sebesar 5,179. Nilai regresi dari motivasi (X_1) sebesar 0,261, dan nilai dari regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,402, Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 5,179 + 0,261 \text{ Motivasi} + 0,402 \text{ Disiplin kerja} + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada motivasi (X_1), maupun variabel disiplin kerja (X_2), maka kinerja (Y) telah memiliki nilai sebesar 5,179.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel motivasi (X_1) sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,261 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja . Sehingga peningkatan terhadap motivasi akan turut meningkatkan kinerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan motivasi akan menurunkan kinerja pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,402 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga peningkatan terhadap disiplin kerja akan turut meningkatkan kinerja begitu pula sebaliknya bahwa penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja (Y) adalah

variabel disiplin kerja (X_2). Hal ini didasarkan karena variabel bebas disiplin kerja (X_2) memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,402, lalu diikuti oleh variabel bebas motivasi (X_1) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,261. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan faktor paling dominan mempengaruhi kinerja.

6. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap variabel dependen kinerja (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai degree of freedom (df) dimana $df = n - k = 87 - 3 = 84$. Maka ketikkan =TINV(0,05;84) pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{tabel} sebesar 1,98861.

Tabel 4.40
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,179	2,155		2,403	,018
	Motivasi	,261	,083	,362	3,131	,002
	Disiplin Kerja	,402	,083	,556	4,817	,000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.39 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 3,131 dan t_{tabel} sebesar 1,98861 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,131 > 1,98861$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional VI BKN Medan.
2. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 4,817 dan t_{tabel} sebesar 1,98861 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,817 > 1,98861$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional VI BKN Medan.

b. Uji Signifikan Simultan (F)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan

untuk menguji secara simultan pengaruh variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap variabel dependen kinerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.40.

Tabel 4.41
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3523,309	2	1761,654	174,144	,000 ^b
	Residual	849,749	84	10,116		
	Total	4373,057	86			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 174,144. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F atau dengan menggunakan bantuan aplikasi MS. Excel. Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df1 dan df2. Nilai df1 didapatkan dengan rumus:

$$df1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df2 didapatkan rumus:

$$df2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga

$n = 87$ dan $k = 3$. Maka:

$$df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n - k = 87 - 3 = 84$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 3,10516. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;2;84) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 3,10516, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 174,144 lebih besar dari 3,10516. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

- a. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.
- b. Derajat pengaruh variabel motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2), terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini :

Tabel 4.42
Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 ^a	,806	,801	3,181
a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: KinerjaPegawai				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2020)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.41 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,801 yang mengindikasikan bahwa 80,1% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,898, yang mengindikasikan bahwa 89.8%. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang tinggi antara motivasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8%– 0,99%. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.43 berikut:

Tabel 4.43
Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : (Sugiyono, 2016 : 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,898 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Berdasarkan hipotesis penelitian ini bahwa : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional BKN VI BKN Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif berdasarkan hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar 3,131 dan t_{tabel} sebesar 1,98861 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,131 > 1,98861$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional

VI BKN Medan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa adanya motivasi yang timbul dalam diri setiap pegawai maka berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Dengan kata lain ketika motivasi terdiri dari daya dorong, kemauan, kerelaan, keahlian, keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan meningkat maka kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rukhayanti (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise” yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu pegawai masih belum memenuhi kualitas yang merupakan suatu proses dari penyelesaian tugas di perusahaan, dan telah terjawab.

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan hipotesis penelitian ini bahwa : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional BKN VI BKN Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif berdasarkan hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar 4,817

dan t_{tabel} sebesar 1,98861 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $4,817 > 1,98861$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari tujuan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan meningkat, maka kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Novelisa, dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan (study Pada PT Hasjrat Abadi Tendea Manado) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional BKN Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu pegawai belum dapat memenuhi ketentuan waktu yang di berikan perusahaan telah terjawab.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Hipotesis H_1 dan H_2 yang berbunyi bahwa : “Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif

berdasarkan hasil penelitian diperoleh F_{hitung} sebesar 174,144 dan F_{tabel} 3,10516 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ $174,144 > 3,10516$. Yang artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi dan disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai Kantor Regional VI BKN Medan akan meningkat pula, sebaliknya jika motivasi dan disiplin kerja menurun maka kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2019) Yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Pegadaian Persero Cabang Nganjuk. Hasil tersebut menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada di identifikasi masalah poin nomor 3, yaitu pegawai masih belum bisa bekerja sama antar pegawai yang satu dengan yang lain telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Regional VI BKN Medan, dengan nilai diperoleh t_{hitung} sebesar 3,131 dan t_{tabel} sebesar 1,98861 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,131 > 1,98861$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Regional VI BKN Medan, dengan nilai diperoleh t_{hitung} sebesar 4,817 dan t_{tabel} sebesar 1,98861 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,469 > 1,98861$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Regional VI BKN Medan. Dengan nilai diperoleh F_{hitung} sebesar 174,144 dan F_{tabel} 3,10516 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ $174,144 > 3,10516$.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat diajukan yaitu :

1. Disarankan pada pimpinan kantor regional VI BKN Medan agar mempertahankan pegawai yang melaksanakan pekerjaan yang diberikan

sesuai keinginan perusahaan dan selanjutnya disarankan juga kepada pegawai Kantor Regional VI BKN Medan untuk memperhatikan pegawai yang tidak memiliki keterampilan dalam menggunakan segala sarana dan prasarana yang disediakan untuk meningkatkan hasil kerja pegawai. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih cepat dengan mengadakan pelatihan penggunaan sarana dan prasarana.

2. Disarankan pada pimpinan kantor regional VI BKN Medan agar mempertahankan pegawai yang selalu ingin bersikap tolong menolong dan selanjutnya disarankan juga kepada pegawai Kantor Regional VI BKN Medan untuk memperhatikan pegawai yang meninggalkan teman yang sedang bekerja sendiri. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih cepat dengan melaksanakan pelatihan team work dan family gathering .
3. Disarankan pada pimpinan kantor regional VI BKN Medan agar mempertahankan pegawai yang memiliki kerjasama tim yang baik sehingga memudahkan penyelesaian pekerjaan dan selanjutnya disarankan juga kepada pegawai Kantor Regional VI BKN Medan agar memperhatikan pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih cepat dengan melaksanakan magang atau orientasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.
- Dharma, Surya. (2013). Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapan. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Danang, Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Danim, Sudarwan. (2014). Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Bandung : PT. Remaja Rosadakarya..
- Dessler, Gary. (2012). Human Resource Management. New Jersey : John Willey
- Eko, Widodo Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Edison, Anwar. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans. Fred. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.
- Maisyarah, R., & Sofyardi, M. (2018, January). The Effect of Rice Subsidyon The Expenditure of Public Family Consumption And Welfare of Poor Households. In 1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017). Atlantis Press
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Mulyadi . (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor. : IN MEDIA.
- Manulang M, Pakpahan M. (2014). Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis. Bandung: Penerbit Citra Pustaka Media.
- Mathis, Robert L., dan Jhon Harold Jackson. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Penerbit In Media
- Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.

Rivai, Veithzel. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pemasaran : Dari Teori Kepraktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Robins, P, Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.

Rusiadi. Dkk. (2013). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan : USU Press.

Sondang P. Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.

Bambang. Wahyudi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Cetakan Ketiga. CV. Bandung : Sulita.

Jurnal :

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.

Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.

Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.

Cion, Oromcomna, Dkk. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspem (Persero) Cabang Manado : *Jurnal Adminitrasi Bisnis*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik : Universitas Sam Ratulangi Manado.

Chandra, Andika, Dkk. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Adminitrasi Bisnis*. Fakultas Ilmu Adminitrasi. Universitas Brawijaya.

Chrisna, H. (2018). Analisis Manajemen Persediaan Dalam Memaksimalkan Pengendalian Internal Persediaan Pada Pabrik Sepatu Ferradini Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.

- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. SSRG Int. J. Econ. and Management Stud, 3(6).
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. Bus. Manag. Strateg, 7(2), 102-120.
- Kartika, Dwi, Arisanti, Dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk : <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>. Fakultas Ekonomi : Universitas Kadiri.
- Lestario, F. (2018). Dampak Pertumbuhan Bisnis Franchise Waralaba Minimarket Terhadap Perkembangan Kedai Tradisional Di Kota Binjai. Jumant, 7(1), 29-36.
- Mawar, Sari, Dkk. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang : Jurnal Mahasiswa Adminitrasi Negara. Jurusan Ilmu Adminitrasi Negara, FISIPOL UNTIDAR Magelang.
- Nora, anisa, Br Sinulingga. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Medan Putri Hijau : Jurnal Matik Penusa. Program Studi Adminitrasi Perkantoran : Politeknik Trijaya Krama.
- Novelisa P. Budiman, Dkk. (2016). Pengaruh Kompetensi Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Hasrat Abadi Tandean Manado : Jurnal Emba : Fakultas Ekonomi : Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Pane, D. N. (2018). Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Pembelian Teh Botol Sosro (Studi Kasus Konsumen Alfamart Cabang Ayahanda). Jumant, 9(1), 13-25.
- Patricia M. Sahanggumu, Silvy L. Mandey. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya : Jurnal Emba : Fakultas Ekonomi : Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Transparansi Publik dan Aktivitas Pengendalian Terhadap Akuntabilitas Keuangan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 99-111.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Ritonga, M. (2018). Faktor Manajemen Biaya Dan Manajemen Pemasaran Terhadap Pendapatan Melalui Intensitas Produksi Pada Ukm Industri Rumahan Di Kota Binjai. Jumant, 8(2), 68-78.

- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, A. K., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. (2017). Effect of Fiscal Independence and Local Revenue Against Human Development Index. *Int. J. Bus. Manag. Invent*, 6(7), 62-65.
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Suparno, Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen : *Jurnal Paradigma*.
- Syaifuddin. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Fajar Jaya Medan : *Jurnal Agribisnis : Program Studi Manajemen : Universitas Quality*.
- Tias, Zunning. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta Cabang Kediri : Fakultas Ekonomi. Program Studi Manajemen : Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Wakhyuni, E. (2018). Kemampuan Masyarakat Dan Budaya Asing Dalam Mempertahankan Budaya Lokal Di Kecamatan Datuk Bandar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Yunus, R. N. (2018). Analisis Pengaruh Bahasa Merek Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi Jurusan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 13-20.

