

LAPORAN PENELITIAN

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN DAN MOTIVASI
DENGAN KINERJA PEGAWAI
STUDI KASUS
DI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMUTERA UTARA**

**O
L
E
H**

DRS. NOVRI, M.M



**UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2008**

LAPORAN HASIL PENELITIAN

1. a. Judul Penelitian : Hubungan Antara Disiplin dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai (Studi kasus di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Sumatera Utara)
- b. Macam Penelitian : () Dasar () Terapan
() Pengembangan
-

2. Peneliti

- a. Nama lengkap dan gelar : Drs. N o v r i, M.M
b. Jenis kelamin : Pria.
c. Pangkat / Golongan :
d. Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
e. Univ / Inst / Akademi : Universitas Medan Area.
f. Bidang Ilmu yang diteliti : Disiplin, Motivasi dan Kinerja.
-

3. Jumlah Peneliti : 1 (satu) orang.

4. Lokasi Penelitian : Medan.

5. Jangka waktu penelitian : 2 (dua) bulan September dan Oktober 2008.

6. Biaya diperlukan : Rp. 2.000.000.-
(dua juta rupiah)

Medan, November 2008

Peneliti



Drs. N o v r i, M.M

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,



Drs. H.M Husni Thamrin Nasution, MSi
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Ketua Lembaga Penelitian,



Ir. Roeswandy

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis aturkan ke hadirat Allah Subhanahu Wataalah, berkar rahmat dan hidayahnya yang memberi kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul **HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA SUMATERA UTARA)**.

Penelitian ini dapat diselesaikan berkat bantuan banyak pihak terutama pimpinan dan pegawai L-P-P TV-RI Sumatera Utara tempat penelitian dilaksanakan.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini mempunyai kekurangan, karena penulis sebagai seorang pengajar yang belum banyak melakukan penelitian disamping itu penulis juga sebagai manusia biasa yang pasti memiliki kekurangan dan kesilapan.

Sehubungan dengan itu penulis menerima dengan sedang hati masukan-masukan yang membangun untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian yang akan datang.

Medan, November 2008

Peneliti

Drs. NOVRI, M.M

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II LANDASAN TEORITIS	4
A. Pengertian Disiplin	4
B. Pengertian Motivasi	6
1. Teori Motivasi	11
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi	12
C. Pengertian Kinerja	15
1. Manfaat Kinerja	15
2. Pengukuran Kinerja	16
3. Evaluasi Kinerja	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	19
B. Populasi dan Sampel	19
C. Definisi Operasional	19
D. Jenis dan Sumber Data	20
E. Teknik Pengumpulan Data	20
F. Teknik Analisa Data	20

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	27
A. Hasil	27
1. Deskripsi Data	27
2. Analisis Hasil Penelitian	31
B. Pembahasan	31
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	34
A. Kesimpulan	34
B. Saran	35
DAFTAR PUSTAKA	37

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara Disiplin dan Motivasi baik secara sendiri maupun secara bersama-sama dengan Kinerja pegawai, dengan mengambil lokasi untuk studi kasus pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Sumatera Utara. Pertimbangan pemilihan topik ini sebagai judul penelitian adalah karena status TVRI berdasarkan PP nomor 13 tahun 2005 tanggal 18 Maret 2005 adalah Lembaga Penyiaran Publik berfungsi memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat, sehingga kinerja pegawai berpengaruh besar terhadap pelaksanaan fungsi yang diemban.

Disisi lain kemajuan teknologi dan komunikasi dengan system keterbukaan di segala bidang, TVRI dihadapkan pada persaingan dengan stasiun televise swasta baik nasional maupun stasiun televise Manca Negara.

Sebagai L-P-P, konsekwensi yang harus dihadapi oleh L-P-P TVRI Sumatera Utara adalah upaya untuk memenangkan persaingan yang semakin global, untuk itu L-P-P TVRI Sumatera Utara perlu memiliki dan didukung oleh pegawai yang professional, tangguh dan handal, yaitu pegawai yang memiliki kemampuan, komitmen dan kinerja yang tinggi sehingga dapat memproduksi dan menyuguhkan hasil penyiaran yang berkualitas di bidang berita, pendidikan dan hiburan.

Untuk bisa memiliki kemampuan dan komitmen yang tinggi terhadap tujuan dan sasaran L-P-P TVRI Sumatera Utara maka pegawai lembaga tersebut harus memiliki disiplin dan motivasi yang tinggi agar memiliki kinerja tinggi.

Dalam usaha menumbuhkan kesadaran masyarakat untuk berperan serta secara aktif dalam proses pembangunan, peranan media massa sangat besar pengaruhnya. Salah satu media massa audio visual di kota Medan adalah Lembaga Penyiaran Publik, L-P-P, TVRI Sumatera Utara yang merupakan suplementasi dari TVRI Pusat Jakarta (secara Nasional) sehingga dalam kegiatannya TVRI SUMUT membantu TVRI Nasional baik dalam memproduksi materi acara maupun proses penyiarannya.

Dalam melaksanakan fungsi informasi, pendidikan dan hiburan kepada pemirsa TVRI SUMUT memproduksi acara sesuai kriteria yang ditentukan baik untuk bahan siaran lokal di TVRI Sumatera Utara maupun di kirim ke Jakarta untuk disiarkan secara nasional. Konsekwensi perubahan status TVRI menjadi Lembaga Penyiaran Publik memberikan tanggung jawab yang besar kepada pegawai TVRI agar dapat menyuguhkan siaran yang sesuai dengan keinginan atau yang dibutuhkan pemirsa, hal ini harus didukung oleh pegawai profesional . Untuk dapat mewujudkan pegawai bekerja professional perlu perubahan sikap dan etos kerja , disiplin dan motivasi kerja yang tinggi, agar TVRI lebih dapat diakui keberadaannya di tengah persaingan dengan televisi swasta nasional lainnya dan televisi manca Negara. Indikator kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh peranan pegawai sebagai asset perusahaan, saat ini pegawai bukan hanya dipandang sebagai faktor produksi melainkan asset yang harus diberdayakan. Pemberdayaan pegawai untuk mendukung keberhasilan perusahaan, sangat ditentukan oleh tingkat kinerja pegawai disamping beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi.

B. Rumusan Masalah

Bertolak dari pemikiran dalam penelitian ini saya akan mengkaji faktor disiplin dan motivasi berkaitan dengan kinerja. Sehubungan dengan itu peneliti merumuskan masalah yaitu “ apakah ada hubungan positif antara disiplin dan motivasi secara bersama - sama dengan kinerja pegawai”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan dengan kajian hubungan antara disiplin dan motivasi pegawai sebagai variable bebas dengan kinerja pegawai sebagai variable terikat.

D. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian tentang hubungan kedua variable bebas disiplin dan motivasi dengan variable terikat kinerja pegawai, diharapkan dapat memberi manfaat kepada:

1. L-P-P TVRI Sumatera Utara tempat studi kasus ini dilakukan dalam meningkatkan kinerja sehingga mampu bersaing dengan stasiun televisi lainnya dan memberi masukan bagi pihak manajemen LPP TVRI SUMUT untuk mengambil keputusan yang terbaik.
2. Diharapkan dapat menambah kemampuan peneliti dalam melakukan analisis terhadap fenomena yang terjadi di masyarakat.
3. Diharapkan dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan masukan bagi pembaca yang memerlukan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. PENGERTIAN DISIPLIN

Disiplin pada dasarnya tidak terbatas pada komitmen seseorang untuk menepati waktu namun juga terhadap norma, etika, peraturan dan ketentuan-ketentuan lain yang mengikat seseorang dalam suatu system. Kepatuhan, menghormati, toleransi dan pengertian terhadap etika merupakan salah satu unsur disiplin. Contoh nyata misalnya kebiasaan merokok ditempat-tempat yang bertuliskan himbauan untuk tidak merokok merupakan bentuk ke tidak disiplin seseorang, demikian juga menyeberang jalan bukan pada tempatnya. Demikian juga halnya dengan himbauan pemerintah tentang gerakan disiplin nasional, seharusnya pemerintah tidak perlu memberikan himbauan karena disiplin seharusnya melekat pada jiwa setiap manusia, bukan merupakan suatu gerakan. Ternyata pemerintah membuat suatu gerakan disiplin nasional disebabkan karena memang disiplin warga yang rendah. Rendahnya tingkat disiplin membuat citra bahwa manusia Indonesia rendah dalam mutu dan profesionalitasnya. Salah satu faktor yang menentukan profesionalitas pegawai adalah faktor disiplin.

Faktor disiplin penting karena menyangkut sikap mental seseorang (pegawai) dalam mematuhi peraturan, kaedah, norma-norma, etika yang berlaku dan disepakati bersama dalam satu perusahaan. Dengan demikian disiplin berhubungan erat dengan sikap mental dan moral yang melekat dalam diri setiap orang, karena disiplin tidak hanya berlakunya peraturan secara mati. Disiplin merupakan sikap menepati peraturan yang sering terkait dengan factor waktu. Norma dapat berupa janji, tata tertib, aturan, etika, amanah dan sebagainya. Kepatuhan pada tugas dan ketepatan waktu sering

merupakan norma utama pada disiplin yang memerlukan kemauan latihan dan kesungguhan. Penegakan disiplin bila tidak dapat dilakukan dengan senang hati dan kesadaran, juga dapat dilakukan dengan otosugesti dan atau dengan memaksakan diri. Otosugesti penting untuk mendorong inisiatif, kegairahan dan semangat berprestasi.

Menurut Atmosudirdjo (1979) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan pengendalian diri secara rasional, penuh dengan kesadaran dan tidak emosional. Sedangkan menurut Gibson yang dialih bahasa oleh Ir. Nunuk Ardiani, M M (1996) mendefinisikan hukuman disiplin sebagai penggunaan berbagai bentuk sanksi atau hukuman pada saat pegawai melakukan penyimpangan terhadap aturan yang telah ditetapkan. Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (1998) halaman 208 mengartikan disiplin sebagai (1) tata tertib (di kantor, disekolah, kemiliteran dan sebagainya); (2) ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan tata tertib dan sebagainya; (3) bidang studi yang memiliki obyek system dan metode tertentu. Sedangkan menurut Webster's (The Third New International Dictionary) dalam Supriyadi (1999:45) mengatakan bahwa disiplin merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku. Menurut Moenir (1987) factor-faktor yang berpengaruh untuk menumbuh kembangkan dan memelihara disiplin adalah kesadaran, keteladanan dari pimpinan dan keketatan peraturan tersebut. Kesadaran berarti tanpa ada paksaan dari luar melainkan dengan keikhlasan, keteladanan akan mencerminkan bahwa aturan yang telah ditetapkan berlaku umum baik pimpinan maupun pegawai dan Keketatan peraturan mengandung arti bahwa dalam aturan tersebut harus konsisten Reward and Punishment bagi setiap pegawai.

Disiplin merupakan faktor utama yang ikut menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, mengingat bahwa disiplin berkaitan erat dengan sikap mental, maka tidak terlepas dari sikap mental membangun dan sikap mental menghambat. Begitu penting dan dominannya faktor disiplin, maka perlu dilakukan pengukuran faktor disiplin dengan indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang dan pulang kantor.
2. Ijin keluar kantor pada waktu jam kerja.
3. Kerapian berpakaian.
4. Tingkat kehati-hatian mempergunakan peralatan kantor.
5. Hasil yang diperoleh baik dalam jumlah, kualitas dan tingkat kepuasan.
6. Ketaatan mengikuti prosedur dan tata cara yang ditentukan.
7. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Dalam suatu perusahaan penegakan disiplin merupakan kunci penting untuk keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin dapat menjadi kunci keberhasilan dalam peningkatan kinerja.

B. PENGERTIAN MOTIVASI

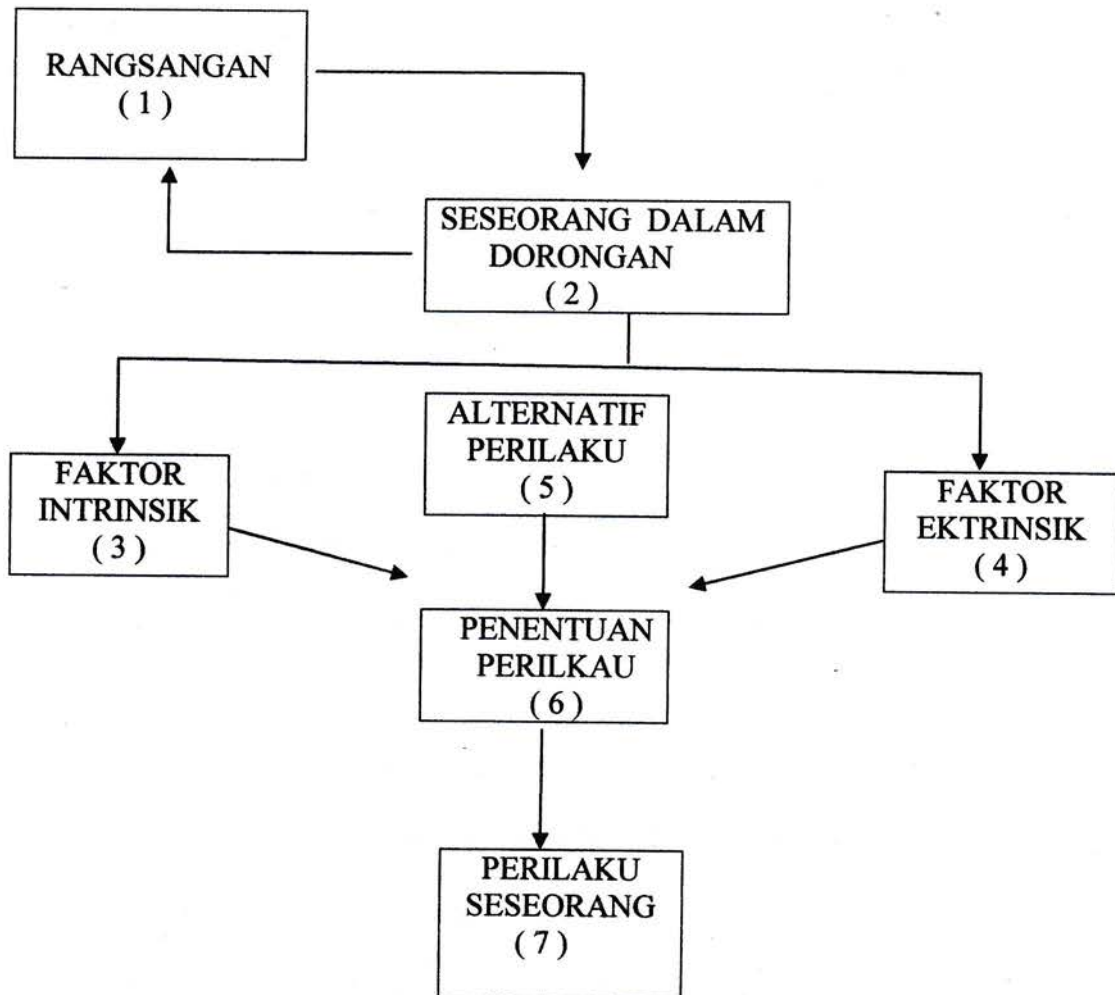
Tantangan berat yang dihadapi oleh setiap pimpinan pada kehidupan moderen yang ditandai dengan volume kerja semakin meningkat, interaksi manusia yang lebih kompleks, tuntutan pengembangan kemampuan sumber daya manusia dan lainnya ialah “ upaya setiap unsure pimpinan untuk dapat menggerakkan orang lain baik pegawai, kolega maupun atasannya sehingga dengan sadar mereka secara bersama-sama bersedia berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan dorongan bagimereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki perusahaan. Itulah

sebabnya kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, menciptakan motivasi kepada setiap pegawai, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Tingkah laku pegawai dalam perusahaan pada dasarnya berorientasi pada tugas artinya tingkah laku pegawai biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi dan diarahkan dalam rangka pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan.

Pegawai selalu melakukan aktivitas di bidang tugasnya masing-masing yang berhubungan dalam serangkaian tingkah laku seperti membuat konsep, menandatangani daftar hadir, mengetik dan sebagainya. Permasalahannya ialah bagaimana setiap unsur pemimpin selalu dapat memahami, meramalkan bahkan mengawasi dan merubah perilaku pegawai kepada yang produktif. Untuk itulah perlunya pemimpin mempunyai pengetahuan mengenai motivasi yang mampu menimbulkan tindakan tertentu pada waktu yang tepat.

Jadi Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor didalam diri seseorang yang disebut intrinsik dan faktor di luar diri disebut ekstrinsik. Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, sedangkan faktor di luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber seperti pengetahuan pemimpin, kolega atau faktor lainnya. Baik faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan.

Gambaran mengenai motivasi sebagai proses psikologis dapat disajikan satu gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Motivasi sebagai proses psikologis
Sumber : Wahjosumidjo (1987) kepemimpinan dan Motivasi

Keterangan Gambar 1.

1. Sesuatu yang menimbulkan dorongan kepada seseorang misalnya keinginan bekerja sebagai reporter, rangsangan ini merupakan suatu faktor diluar individu.
2. Seseorang yang dirangsang oleh keinginan bekerja sebagai reporter.
3. Keinginan bekerja sebagai reporter dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri atau faktor intrinsik seperti ;

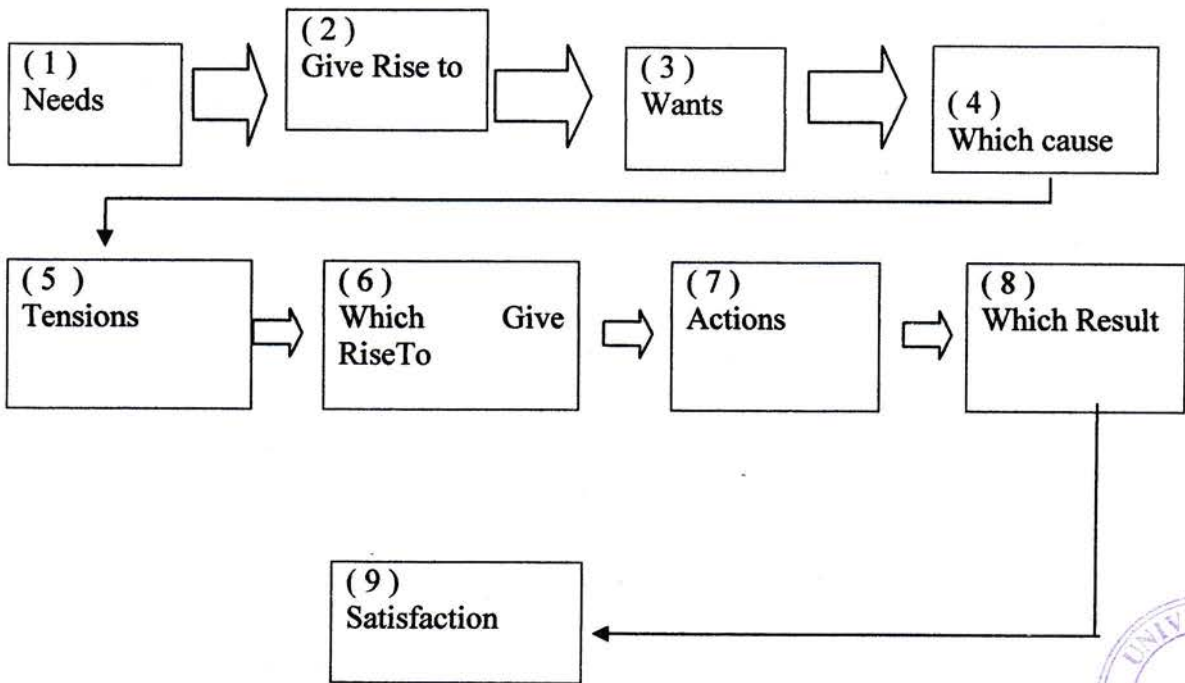
- Sifat-sifat pribadi yang melekat sebagai unsur kepribadian.
 - Pendidikan sarjana.
 - Pengalaman-pengalaman professional.
 - Cita-cita yang diinginkan.
4. Faktor Ekstrinsik yang berpengaruh misalnya gaya kepemimpinan atasan, kompetisi sesama teman, tuntutan perkembangan perusahaan dan sebagainya.
 5. Adanya dua faktor yang berpengaruh menimbulkan alternative perilaku yang harus dipilih misalnya :
 - Bekerja sebagai reporter dapat dilakukan di media cetak (Koran, majalah) atau media elektronik (radio, televisi).
 - Bidang pekerjaan yang relevan dengan tuntutan jiwa atau yang diinginkan oleh beberapa alternatif.
 6. Setelah direnungkan dan disesuaikan kondisi objektif kebutuhan jiwa, keserjanaan yang dimiliki, ditentukan satu pilihan yang cocok misalnya sebagai reporter televisi. Dalam gambar disebut “perilaku” yaitu penampilan seseorang yang didorong oleh adanya satu motivasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dari contoh uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan perusahaan dan kepemimpinan, maka motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang ditentukan.

Menurut pendapat Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah tercapainya tujuan perusahaan. Apabila rumusan motif Berelson dan Steiner diteliti dengan cermat, motivasi pada

hakekatnya merupakan terminologi umum yang memberikan makna, daya dorong, keinginan, kebutuhan dan kemauan.

Hubungan antara keinginan, kebutuhan dan kepuasan di gambarkan sebagai satu mata rantai yang disebut Need – Want – Satisfaction chain (Koontz, O'Donnel 1980)



Gambar 2 Need Wants Satisfaction Chain

Sumber : Wahjosumidjo (1987) – Kepemimpinan dan Motivasi

Hubungan mata rantai tersebut memberikan gambaran arti sebagai berikut :

- (1) Kebutuhan (Needs) yang timbul pada diri seseorang mengandung arti luas seperti kebutuhan fisik, makan, rumah dan kebutuhan psikis.
- (2) Apabila dalam diri seseorang timbul suatu kebutuhan tertentu, kebutuhan tersebut akan menyebabkan lahirnya daya dorong tertentu (Give rise to)
- (3) Akibat daya dorong, lahirlah keinginan dalam diri seseorang (Wants).
- (4) Lahirnya keinginan dalam diri seseorang akan menyebabkan timbulnya suatu sebab (Which cause).
- (5) Akibat sebab yang timbul, lahirlah ketegangan (Tension)

(6) Ketegangan menjadi sebab timbulnya sesuatu (Which Give Rise to).

(7) Sesuatu yang timbul akibat adanya ketegangan dalam diri seseorang tersebut disebut “perilaku” atau “perbuatan” (Action)

(8) Perilaku yang ditampilkan seseorang, timbul karena mengharapkan adanya kepuasan yang dapat dinikmati (Satisfations)

Dengan demikian perilaku yang timbul pada diri seseorang atau pegawai dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong oleh adanya kebutuhan. Kebutuhan yang ada pada diri seseorang mendorong ia berperilaku, perilaku seseorang selalu berorientasi kepada tujuan yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan atau berbuat sesuatu.

1. Teori Motivasi

Motivasi sebagai konsep manajemen banyak menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti mengingat begitu pentingnya motivasi dalam kehidupan perusahaan. Di satu pihak motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi setiap unsure pimpinan sedang di pihak lain motivasi merupakan suatu hal yang dirasakan sulit oleh para pemegang pimpinan.

Peranan yang penting bagi unsur pimpinan dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam menggerakkan orang lain apabila mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi pegawai. Oleh karena itu setiap pemimpin perlu memahami hakikat motivasi, teori motivasi, teknik motivasi, beberapa factor yang berpengaruh dalam motivasi dan yang tidak kalah pentingnya ialah mengetahui kelompok pegawai yang perlu di motivasi.

Sebaliknya motivasi merupakan sesuatu yang dirasa sulit, sebab untuk mengamati dan mengukur motivasi setiap pegawai belum ada kriterianya,

demikian pula motivasi yang ada pada setiap orang tidak sama berbeda satu sama lain. Banyak teori tentang motivasi merupakan salah satu factor penyebab yang menimbulkan kebingungan bagi para pemimpin.

Diantara berbagai teori tersebut ada yang membagi teori motivasi yang sangat terkenal adalah :

a. Teori kepuasan (content theory)

Pada dasarnya teori ini menekankan pada pentingnya pengetahuan terhadap factor-faktor dalam diri para pegawai yang menyebabkan para pegawai berperilaku. Teori ini juga mencoba menjawab pertanyaan, kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai untuk mencapai kepuasan, dorongan apa saja yang menyebabkan pegawai itu berperilaku. Tokoh-tokoh teori ini seperti Maslow, Mc.Gregor, Herzberg, Mc.Clelland.

b. Teori proses (process theory)

Teori ini menekankan pada usaha untuk memberikan jawaban atas pertanyaan bagaimana pegawai itu dapat di motivasi dan dengan tujuan apa pegawai itu dapat di motivasi.

Disamping ke dua teori tersebut masih ada orang membedakan teori motivasi kedalam dua teori yang lain yaitu : teori instrumental, yang meliputi teori tukar-menukar (Exchange Theory) dan teori harapan (Expertancy Theory).

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Disamping faktor ekstern seperti lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, juga sangat ditentukan

oleh faktor-faktor intern yang melekat pada setiap orang atau pegawai, seperti pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan.

Dalam hubungan ini ada beberapa pandangan atau pendapat :

a. Motivasi sangat dipengaruhi oleh factor lingkungan kerjanya.

Pengertian lingkungan kerja dalam kehidupan perusahaan ialah factor pemimpin dan pegawai sedbagai bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi seperti :

- Kebijakan-kebijaksanaan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- Persyaratan kerja yang perlu di penuhi oleh para pegawai.
- Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaab kerja, termasuk didalamnya kondisi tempat para pegawai bekerja.
- Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku-perilaku atasan terhadap pegawai.

Disamping pemimpin atau atasan, pegawai juga memiliki peranan penting dalam motivasi. Seperti kita ketahui setiap pegawai didalam dirinya dapat dilihat adanya berbagai gejala karakteristik seperti:

- . Kemampuan kerja.
- . Semangat dan moral kerja.
- . Rasa kebersamaan dalm kehidupan kelompok.
- . Prestasi dan kinerja pegawai.

b. Menurut Lyman Porter dan Raymond Miles ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi :

- Ciri-ciri pribadi seseorang (individual characteristic).
- Tingkat dan jenis pekerjaan (job characteristic).
- Lingkungan kerja (work situation characteristic).

3. Tekanan psikologis

Apabila kita amati secara cermat dalam kehidupan perusahaan, para pegawai tidak selalu berperilaku sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya atau menuruti keinginan pemimpinnya. Apabila hal ini terjadi berarti ada sebab-sebab, dan sebab-sebab tersebut biasanya ditimbulkan oleh adanya tekanan-tekanan batin atau yang biasa disebut tekanan psikologis. Akibat tekanan psikologis akan mempengaruhi perilaku pegawai sehingga akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam kehidupan perusahaan selalu terjadi inter aksi antara seseorang dengan lingkungan pekerjaannya. Lingkungan pekerjaan seseorang meliputi berbagai hal yaitu pemimpin dan kepemimpinannya, suasana kerja, tempat kerja, kelengkapan dan sarana kerja, waktu dan jam-jam kerja dan sebagainya,

Lingkungan pekerjaan itulah suatu ketika dapat menimbulkan tekanan psikologis. Tekanan psikologis tampil berbagai variasi : rasa kecemasan, perasaan tegang, rasa khawatir, tersinggung, merasa tidak diperhatikan dan sebagainya. Akibat lebih jauh dari tekanan psikologis tersebut dapat merusak rasa kebersamaan, dan keutuhan kehidupan perusahaan. Apabila hal ini terjadi berarti derajat tekanan psikologis sudah sampai pada tingkat gawat dan membahayakan, sehingga dapat mematikan lahirnya motivasi seseorang.

C. PENGERTIAN KINERJA

Kinerja berasal dari bahasa Inggris “performance” yang merupakan ukuran hasil atau manfaat dari suatu proses aktivitas pada fungsi tertentu, baik dilaksanakan oleh seseorang sebagai individu maupun sekelompok orang pada kurun waktu tertentu. Manning, G dan Curtis (1988) mendefinisikan kinerja sebagai berikut :

“Performance is the result of natural ability, acquired skill and the desire to achieve”

Definisi tersebut menjelaskan bahwa Kinerja (performance) disamping kemampuan (ability) dan keahlian (skill) juga kepuasan untuk berprestasi (achievement) yang dalam hal ini ditunjukkan oleh desire to achieve. Sejalan dengan pendapat Manning tersebut, Bernadin menafsirkan Kinerja sebagai berikut :

“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a time of period “

Dari ke dua pendapat ahli tersebut dapat ditarik suatu benang merah bahwa Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja senantiasa berorientasi kepada keberhasilan mencapai suatu tujuan dan sasaran (goal and objectives) seseorang, suatu perusahaan. Dalam dunia yang penuh dengan persaingan yang semakin ketat, kinerja menjadi isu strategis untuk menilai keberhasilan seseorang dan perusahaan.

1. Manfaat Kinerja

Dengan mencermati pengertian penilaian kinerja (performance appraisal) Handoko T.H(1996) mengidentifikasi sepuluh manfaat yang dapat diperoleh dengan melakukan penilaian kinerja yaitu :

- a. Untuk perbaikan kinerja.
- b. Untuk melakukan penyesuaian kompensasi kerja pegawai.
- c. Bahan dasar pengambilan keputusan penempatan pegawai.
- d. Perencanaan pengembangan keahlian pegawai.
- e. Perencanaan pengembangan karir pegawai.
- f. Menentukan penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam staffing.
- g. Menentukan akurasi informasi.
- h. Menentukan kesalahan desain pekerjaan.
- i. Keadilan kesempatan kerja.
- j. Tantangan eksternal.

Selanjutnya yang dimaksud dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil evaluasi yang membandingkan prestasi nyata yang dicapai oleh pegawai L-P-P TVRI SUMUT dengan hasil yang diharapkan menurut ketentuan yang ditetapkan.

2. PENGUKURAN KINERJA

Pengukuran kinerja dalam suatu perusahaan perlu dilakukan dengan melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dapat dipergunakan untuk berbagai kepentingan.

Bilamana pengukuran kinerja dilakukan dengan teratur, baik dan benar dalam arti menggunakan alat pengukuran yang handal dan dilakukan dengan objektif, dapat meningkatkan pelatihan bagi pegawai sebagai anggota perusahaan untuk berprestasi lebih baik. Menurut Winardi (1998) penilaian kinerja merupakan suatu metode penilaian terhadap seseorang atau sekelompok orang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada berbagai sifat (qualities) yang dianggap penting untuk melaksanakan tugas.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja adalah terlebih dahulu harus dapat menetapkan :

a. Uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

Uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab harus dibuat dengan jelas untuk dipergunakan sebagai pedoman pelaksanaan tugas. Uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang baik adalah bilamana tidak ada overlapping atau tumpang tindih pekerjaan antara satu pegawai atau divisi dengan lainnya. Uraian tugas dan tanggung jawab merupakan uraian kegiatan atau aktivitas yang harus dilakukan oleh pemegang jabatan atau pelaksana tugas.

Menurut Wyne F (1998) dalam bukunya *Psychology in Personal Management* mengatakan karena uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab merupakan acuan bagi para pelaksana tugas dalam melakukan tugasnya, maka harus memenuhi persyaratan berikut :

- a. 1. Memiliki arti yang jelas (*meaningfull*)
- a. 2. Bersifat *informative* dalam arti berisi informasi tentang tugas yang harus dilaksanakan.
- a. 3. Dinyatakan secara jelas (*clear*) tidak *interprestative* yang meliputi :
 - . Jenis tugas (*Job title*)
 - . Aktivitas dan *procedure* (*Job activities and procedures*)
 - . Kondisi dan lingkungan fisik (*Condition and physical environment*)

b. Penetapan Sasaran

Disamping uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas, elemen ke dua adalah kejelasan penetapan sasaran. Kejelasan sasaran yang hendak dicapai di ketahui oleh pegawai yang melaksanakan tugas, karena hal ini penting agar para pegawai dapat menilai sendiri keberhasilan atas pelaksanaan tugas mereka.

Wyne F (1998) menyebutkan sasaran organisasi harus memenuhi persyaratan berikut:

- b. 1. Dapat diukur (measurable)
- b. 2. Realistis.
- b. 3. Diutamakan tertulis.

3. EVALUASI KINERJA

Dalam dunia nyata, dari hasil pengukuran kinerja selanjutnya dipergunakan sebagai bahan evaluasi (penilaian) terhadap kinerja seseorang. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan lebih jauh secara agregat untuk melakukan penilaian kinerja perusahaan. Dalam dunia akademis, khususnya penelitian penilaian kinerja dapat dipergunakan sebagai indikator dan instrument penilaian.

Menurut Siagian SP (1996) penilaian kinerja dapat dilakukan dengan dua pendekatan (approach) pokok, yaitu teknik penilaian berorientasi masa lalu dan berorientasi masa depan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Pada penelitian ini, jenis yang dilakukan peneliti adalah dengan survey yaitu penelitian dengan mengambil sample secara acak dari populasi . Data diperoleh dengan menggunakan kuestioner untuk menentukan kejadian relative, distribusi dan hubungan antara variabel. Analisis dilakukan secara deskriptif dan analisa kuantitatif. Penelitian dilakukan di L-P-P TVRI Sumatera Utara yang berkedudukan di Medan pada bulan September dan Oktober 2008.

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian berupa pegawai TVRI yang berjumlah 350 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang diambil secara acak, yang terdiri dari 15 orang sampel untuk penelitian pendahuluan (uji coba penelitian) dan 40 orang untuk memberikan gambaran secara tepat keadaan atau gejala tertentu untuk menentukan adanya hubungan antara dua gejala dengan gejala yang lain.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian ini adalah uraian dari definisi konseptual yang menguraikan indikator-indikator variabel yang bersangkutan dan dicerminkan dalam suatu ukuran sesuai dengan makna yang terkandung dalam indicator.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan untuk membuktikan hubungan antara variabel yang diteliti adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka.

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah pegawai L-P-P TV-RI Sumatera Utara, untuk menentukan deskriptif dan analisa kuantitatif.

2. Data Skunder

Data skunder merupakan data yang diperoleh dari sumber lain yang mendukung data primer seperti dari buku, tulisan ilmiah dan bahan bacaan lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Data diperoleh dengan menggunakan kuestioner dari para sampel yang dipilih secara acak kepada populasi yaitu pegawai Lembaga Penyiaran Publik TV-RI Sumatera Utara untuk menentukan kejadian relative, distribusi dan hubungan antar variabel.
2. Wawancara, peneliti melakukan wawancara dengan sampel untuk mendapatkan keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini yang dibutuhkan peneliti mengenai disiplin, motivasi dan kinerja.

F. Teknik Analisa Data

Analisa data dekriptif dilaksanakan untuk menjelaskan karakteristik responden, sedangkan analisa kuantitatif dilakukan untuk mengetahui tingkat

kedalaman hubungan ke tiga variable tersebut. Untuk analisis kuantitatif dilakukan dua tahap, yaitu pada tahap satu melakukan uji validitas dan reabilitas data terhadap kuestioner yang dibuat. Uji validitas dan reabilitas dilakukan terhadap seluruh materi kuestioner diberikan kepada responden pada tahap satu. Pertanyaan-pertanyaan yang dinyatakan valid dan reliable selanjutnya dipergunakan sebagai alat pengumpulan data guna analisis lebih lanjut yaitu uji normalitas dan analisis statistika lainnya. Pertanyaan-pertanyaan yang dinyatakan tidak valid dan tidak reliable, tidak digunakan sebagai instrument pengumpulan data.

Untuk memperoleh data, kuestioner dibagikan kepada responden sesuai sampel yang telah ditentukan. Daftar pertanyaan yang diajukan meliputi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin, motivasi dan kinerja. Untuk keperluan analisis kualitatif atas hasil pengumpulan data, dibuat skala pengukuran Likert Scale (Skala Likert). Pada skala Likert ini responden diberi 5 pilihan jawaban dengan stratifikasi dari sangat positif (sangat setuju) sampai sangat negatif (sangat tidak setuju). Kategori pernyataan jawaban disimbolkan dengan pilihan ganda dengan abjad, sebagaimana terlihat dalam table 1 berikut:

Tabel 1. Kategori jawaban Kuestioner

KATEGORI PERNYATAAN	SKOR	SEBUTAN
A	5	Sangat positif
B	4	Positif
C	3	Netral
D	2	Negatif
E	1	Sangat negative

Uji validitas instrument penelitian dengan Statistical Program for Sosial Sciences mengikuti tata cara sebagai berikut :

1. Menghitung skor variable dari skor butir, dengan jumlah dari skor butir merupakan skor variable.
2. Menghitung koefisien korelasi sederhana antara skor butir (X) dengan skor variable (Y)

Menurut Sugiyono (1999:275) perhitungan koefisien korelasi menggunakan rumus koefisien korelasi netral (rit) Pearson Product Moment.

$$rit = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(n\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

rit = Koefisien Korelasi Internal

n = Jumlah Sampel

X = Skor Pertanyaan

Y = Jumlah Skor pertanyaan tiap responden

INSTRUMENT PENELITIAN VARIABEL X1 DISIPLIN

Pada dasarnya disiplin adalah suatu bentuk ketaatan pengendalian diri secara rasional , penuh dengan kesadaran dan tidak emosional. Disiplin seseorang diukur dengan menggunakan instrument disiplin berbentuk skala 5 yang terdiri dari 12 butir pertanyaan yang mencerminkan faktor-faktor yang berpengaruh untuk menumbuhkan kembangkan dan memelihara disiplin yaitu kesadaran, ketaladanan dari pimpinan dan keketatan peraturan.

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Disiplin

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR PERTANYAAN	
			Uji coba	Final
1	Kesadaran	Ketepatan waktu	1	1
		Kehati-hatian	2,3	2
		Prestasi kerja	4	3
		Kerapian berpakaian	5,6	4,5
2	Keteladanan	Tanggung jawab	6	6
		Pengendalian kedalam	7	7
3	Keketatan Aturan	Konsistensi peraturan	8	8
		Reward and Punishment	9	9
		Perijinan	10-11	10
		Ketaatan mengikuti prosedur	12-15	11-12
JUMLAH PERTANYAAN YANG VALID DAN RELIABE				12

INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL X2 MOTIVASI

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh factor didalam diri seseorang itu sendiri disebut intrinsik dan faktor diluar diri seseorang disebut factor ekstrinsik. Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah kepada tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi seseorang diukur dengan menggunakan instrument motivasi berbentuk skala 5 yang terdiri dari 12 butir pertanyaan yang mencerminkan factor-faktor yang berpengaruh untuk menumbuh kembangkan dan memelihara motivasi kisi-kisi instrument untuk mengukur variable motivasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Kisi – Kisi Instrumen Motivasi

No	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR PERTANYAAN	
			uji coba	Final
1	Ekstrinsik	Penghargaan dan peralatan kerja	1	1
		Lingkungan dan peralatan kerja	2	2
		Peraturan dan kebijakan	3	3
		Gaya dan sikap pimpinan	4,5	4,5
2	Intrinsik	Semangat dan Etos kerja	6	6
		Kemampuan kerja	7	7
		Rasa kebersamaan dalam kehidupan berkelompok	8,9,10	8
		Sistem nilai	11	9
		Pengalaman Profesional	12	10
		Dukungan mental bagi dan untuk keluarga	13,14	11
		Cita-cita masa depan yang diinginkan	15	12
JUMLAH PERTANYAAN YANG VALID DAN RELIABEL				12

INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL Y KINERJA PEGAWAI

Kinerja merupakan hasil keluaran baik berupa barang atau jasa untuk pencapaian tujuan perusahaan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja nyata dengan kinerja yang seharusnya diberikan oleh pegawai sebagaimana dikehendaki oleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil yang dapat dilakukan oleh seorang pegawai dari total pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja seorang pegawai diukur dengan menggunakan instrument kinerja berbentuk skala 5 yang terdiri dari 9 butir dari 15 butir pernyataan hasil uji validitas dan reliabilitas yang mencerminkan factor-faktor yang berpengaruh untuk menumbuh kembangkan dan memelihara dan meningkatkan kinerja.

Kisi-kisi instrument untuk mengukur variable kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Kisi-kisi instrument kinerja

NO	DIMENSI	INDIKATOR	BUTIR PERTANYAAN	
			Uji coba	Final
1	TUGAS, WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB	Rincian dan kejelasan	3	3
		Keberartian	3	1
		Prosedur pelaksanaan	2	1
2	PENETAPAN SASARAN	Kejelasan sasaran	3	2
		Komitmen	2	1
		Kesesuaian dengan realitas	2	1
JUMLAH PERTANYAAN			15	9

Untuk menguji hubungan antara variable Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama dengan Kinerja pegawai. Dugaan hubungan antara variable X1 (Disiplin) dan Variabel X2 (Motivasi) dengan variable Y (Kinerja Pegawai) sebagaimana ditunjukkan dalam persamaan berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Mengingat ada dua variable bebas (X1 dan X2) yang diduga memiliki hubungan positif dengan variable terikat Y, maka analisis statistika yang digunakan menggunakan analisis regresi berganda.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Ho : $R_{y12} = 0$ artinya secara bersama-sama tidak terdapat hubungan positif antara Disiplin dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai.
2. H1 : $R_{y12} > 0$ artinya secara bersama-sama terdapat hubungan positif antara disiplin dan motivasi dengan Kinerja Pegawai.

Baik pada regresi sederhana maupun regresi berganda, besarnya koefisien determinasi yang dihasilkan dapat diartikan sebagai besaran yang menunjukkan prosentase kekuatan prediktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Tingkat kinerja pegawai sangat menentukan kinerja perusahaan yang semakin dituntut oleh masyarakat yang berkaitan dengan perusahaan tersebut. Begitu pentingnya kinerja perusahaan, maka kinerja pegawai menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Seorang pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi memerlukan beberapa prasyarat antara lain adalah disiplin tinggi dan motivasi kuat.

1. Deskripsi Data.

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN DENGAN KINERJA PEGAWAI

Atas dasar pemikiran bahwa sumber daya manusia yang handal adalah sumber daya manusia yang mampu bersaing pada tingkat persaingan yang makin ketat, maka sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi sajalah yang akan mampu menjawab tantangan pasar yang penuh dengan persaingan.

Salah satu upaya untuk memperoleh sumber daya manusia sebagaimana di syaratkan oleh permintaan (bahkan tantangan) pasar tersebut adalah pegawai yang memiliki disiplin tinggi. Disiplin tidak hanya terbatas ketaatan terhadap keberhargaan waktu, namun juga elemen lain seperti peraturan dan lain-lain.

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN KINERJA PEGAWAI

Tinggi rendahnya motivasi pegawai akan mempengaruhi tingkat keberpihakan (komitmen) pegawai terhadap bidang kerja yang digeluti (dilakukannya). Semakin tinggi motivasi pegawai maka pegawai tersebut akan dengan senang hati dan penuh tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang pegawai dengan didorong oleh motivasi yang kuat maka seseorang akan

bekerja dengan senang hati tanpa merasa ada beban atau tekanan yang dihadapinya, oleh karenanya diduga terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja.

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN, MOTIVASI SECARA BERSAMA-SAMA DENGAN KINERJA PEGAWAI

Bilamana secara terpisah disiplin dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka dalam kondisi normal atau *ceteris paribus* menurut logika secara bersama-sama kedua variable tersebut memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai

MOTIVASI

Data motivasi diperoleh dari hasil instrument kuestioner yang menggunakan skala Likert, dengan sample sebanyak 40 orang, yang terdiri dari 12 butir pertanyaan. Skor jawaban tertinggi adalah 41 dan terendah adalah 24, dengan nilai rata-rata yang di peroleh sebesar 32,33 dan nilai tengah (median) sebesar 32,50. frekuensi terbesar diperoleh skor jawaban yang memiliki skor 30 dengan nominal nilai frekuensi sebesar 8 kali atau 20,0%. Simpangan baku yang di hasilkan adalah sebesar 3,36 dengan varians sebesar 13,148.

Tabel 5. distribusi frekuensi variable motivasi

MOTIVASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Precent
valid	24	2	5	5	5
	27	1	2.5	2.5	7.5
	28	2	2.5	2.5	10
	29	2	5	5	15
	30	8	20	20	35
	31	2	5	5	40
	32	4	10	10	50
	33	6	15	15	65
	34	5	12.5	12.5	77.5
	35	2	5	5	82.5
	36	3	7.5	7.5	90
	37	1	2.5	2.5	92.5
	39	2	5	5	97.5
	41	1	2.5	2.5	100
	Total	40	100	100	

DISIPLIN

Data Disiplin kerja pegawai ini di peroleh dari hasil instrument kuestioner yang menggunakan skala Likert, dengan jumlah sample sebanyak 40 orang, yang terdiri dari 12 butir pertanyaan. Skor jawaban tertinggi adalah 40 dan terrendah 28 orang, dengan nilai rata-rata yang di peroleh sebesar 33,78 dan nilai tengah (median) sebesar 34,00. Frekuensi terbesar di peroleh sebesar skor jawaban yang memeiliki nilai jawaban 32 dengan frekuensi sebesar 7 kali atau 17,5%. Simpangan baku yang di hasilkan adalah sebesar 2,78 dengan varians sebesar 7,717. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Disiplin

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	28	2	5	5	5
	29	1	2.5	2.5	7.5
	30	3	7.5	7.5	15
	32	7	17.5	17.5	32.5
	33	5	12.5	12.5	45
	34	6	15	15	60
	35	5	12.5	12.5	72.5
	36	4	10	10	82.5
	37	4	10	10	92.5
	38	2	5	5	97.5
	40	1	2.5	2.5	100
	Total	40	100	100	

KINERJA PEGAWAI

Untuk Variabel terikat kinerja pegawai diperoleh dari hasil instrument kuestioner yang menggunakan skala Likert, dengan jumlah sample sebanyak 40 orang, yang terdiri dari 9 butir pertanyaan. Skor jawaban tertinggi adalah nilai tengah (median) sebesar 26,00. frekuensi terbesar di peroleh pada skor jawaban 27, dengan jumlah frekuensi sebesar 12 kali atau sebesar 30%. Simpangan baku yang di hasilkan adalah sebesar 3,05 dengan varians sebesar 9,279.

Ada pun hasil perhitungan tersebut dapat di lihat pada table 7 berikut ini.

Tabel 7. Distribusi frekuensi variable kinerja pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	2.5	2.5	2.5
	19	1	2.5	2.5	5
	20	1	2.5	2.5	7.5
	21	2	5	5	12.5
	22	1	2.5	2.5	15
	23	2	5	5	20
	24	6	15	15	35
	25	2	5	5	40
	26	5	12.5	12.5	52.5
	27	12	30	30	82.5
	28	2	5	5	87.5
	29	1	2.5	2.5	90
	30	2	5	5	95
	31	2	5	5	100
	Total	40	100	100	

2. Analisis Statistik Hasil Penelitian

Hasil penelitian selengkapnya terdapat dalam tabel 8 berikut ini :

Tabel 8. Hasil Analisis Statistika Variabel X_1 , X_2 dan Y

	Deskripsi	Motivasi	Disiplin	Kinerja Pegawai
Total	Mean	32.33	33.78	25.55
	Median	32.5	34	26
	Sum	1293	1351	1022
	Minimum	24	28	18
	Maximum	41	40	31
	Range	17	12	13
	Frist	34	37	27
	Last	30	32	27
	Std.Deviantion	3.63	2.78	3.5
	Variance	13.148	7.717	9.279

B. PEMBAHASAN

Pembahasan dimaksudkan untuk menguji hasil penelitian hubungan antara disiplin dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai. Untuk menguji ini menggunakan analisis Regresi Berganda.

Hasil uji menunjukkan sebagai berikut:

- Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai.
- Hubungan positif ini disamping dilihat dari besarnya koefisien kolerasi, juga dapat di lihat dari persamaan regresi $Y=1,727 + 0,459X_1 + 0,366X_2$
- Hubungan positif ini mengindikasikan bahwa apabila Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama meningkatkan 1 satuan, akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar $(0,459 + 0,366) 0,825$ satuan atau 82,50% dari setiap satu satuan peningkatan Motivasi dan Disiplin secara

bersama-sama, pada konstanta 1,727.

- d. Menurut klasifikasi sebagaimana didefinisikan pada tabel 5, maka tingkat kekuatan hubungan antara Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai adalah masuk dalam kategori hubungan **kuat**.
- e. Dengan adanya hubungan positif ini, maka benar bahwa Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan.
- f. Dilihat dari persamaan regresi yang di hasilkan, maka menunjukkan bahwa bilamana di dukung dengan disiplin tinggi dan motivasi kuat, maka kinerja Pegawai juga akan semakin besar peningkatannya.
- g. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan Motivasi dan Disiplin.
- h. Untuk meningkatkan disiplin dan motivasi pegawai secara bersama-sama, maka perlu kiranya manajemen L-P-P TVRI Sumatera Utara memperhatikan kisi-kisi dan instrument disiplin dan motivasi yang di pergunakan dalam penelitian ini.
- i. Dilihat dari besarnya $t_{1\text{hitung}} = 3,756$ dan $t_{2\text{hitung}} = 3.666 > t_{\text{Tabel}} = 2,576$ maka terdapat hubungan nyata antara disiplin dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai.
- j. Meskipun Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama berhubungan positif dengan tingkat kekuatan yang kuat dengan kinerja pegawai, namun tentunya masih ada faktor lain yang mempengaruhi. Hal ini dapat di lihat dari besarnya koefisien determinasi $R^2 = 0,523$ yang berarti bahwa kontribusi disiplin dan motivasi secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebesar 52,30%. Sisanya sebesar 47,70% di pengaruhi oleh factor lain.

- k. Dilihat dari besarnya derajat kebebasan $F_{hitung} = 20,324 > F_{Tabel} = 4,08$, maka persamaan regresi yang menunjukkan hubungan antara disiplin dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai tersebut, memiliki keberartian (kebermaknaan)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hubungan antara Motivasi dan Kinerja

1. Terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai
2. Dengan adanya hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai.
Dengan demikian hipotesis di terima
3. Hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai ini, disamping positif juga nyata dengan tingkat kekuatan yang **kuat**.
4. Kontribusi motivasi dalam mempengaruhi kinerja adalah sebesar 48,80%,
sedangkan sisanya sebesar 51,20% masih di pengaruhi oleh factor-faktor lain.
5. Persamaan regresi antara motivasi dengan kinerja pegawai mempunyai keberartian

Hubungan antara Disiplin dengan kinerja

1. Terdapat hubungan positif antar Disiplin dan Kinerja pegawai.
2. Dengan adanya hubungan positif antara disiplin dengan kinerja, dengan demikian hipotesis di terima
3. Hubungan antara Disiplin dengan kinerja pegawai ini, disamping positif juga nyata dengan tingkat kekuatan yang **kuat**.
4. Meskipun terdapat hubungan positif dan nyata antara disiplin dengan kinerja Pegawai, namun ternyata masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang besar kontribusinya adalah 44,20. sedangkan sisanya

sebesar 55,70% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

5. Persamaan regresi antar Disiplin dan kinerja pegawai mempunyai keberartian

Hubungan antara Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama dengan Kinerja.

1. Terdapat hubungan positif antara Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama dengan kinerja pegawai
2. Dengan adanya hubungan positif antar Motivasi dan Disiplin dengan secara
3. bersama-sama dengan Kinerja Pegawai, dengan demikian hipotesis diterima.
4. Hubungan antara Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama dengan Kinerja ini, disamping nyata, juga Positif dengan tingkat kekuatan yang **kuat**.
5. Kombinasi Motivasi dengan disiplin secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja adalah sebesar 52,30%, sedangkan sisanya sebesar 47,70% dipengaruhi oleh factor-faktor lain.
6. Persamaan regresi antara Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama dengan kinerja mempunyai keberartian

B. SARAN

Berpijak dari hasil pembahasan, dapat disampaikan saran-saran untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai

L-P-P TVRI Sumatera Utara, sebagai berikut:

1. Mengingatkan bahwa disiplin dan motivasi pegawai memiliki hubungan yang kuat dan positif, maka dalam rangka memenangkan persaingan yang semakin ketat, perlu terus menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk maksud tersebut pimpinan-pimpinan LPP TVRI Sumut perlu memperhatikan factor-faktor yang dapat memacu, menumbuh kembangkan

dan memelihara disiplin dan motivasi, melalui kisi-kisi disiplin, motivasi dan kinerja.

3. Untuk memacu, menumbuh kembangkan dan memelihara disiplin perlu kesadaran, keteladanan dari pimpinan, dan keketatan peraturan tersebut. Kesadaran berarti tanpa adanya paksaan dari luar, melainkan dengan keikhlasan dan tidak emosional, keteladanan akan mencerminkan bahwa aturan yang telah di tetapkan berlaku umum.
4. Sedangkan untuk memacu, menumbuhkembangkan dan memelihara motivasi pegawai perlu mengenali faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai yang bersangkutan.
5. Sedangkan untuk memacu kinerja pegawai, pemimpin perlu mengenali indikator-indikator input atau pun masukan yang berupa sumberdaya yang dipergunakan, proses yang di lakukan, di keluarkan dan manfaat yang di hasilkan atau di peroleh, baik oleh pegawai maupun oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James L, John M Ivancevich, James H Donnelly Jr, *Organisasi, Struktur Perilaku dan Proses Jilid I dan II dialih bahasakan oleh Ir Nunuk Adiarni,MM* , Binarupa, Aksara, Jakarta, 1996.
- Gomes, S.C, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offse, Yogyakarta, 1995.
- Hadari Nawawi, dan Dra. Martini Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif* ,Gajah Mada University Press, 2000.
- Handoko, T.H, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2* ,BPFE, Yogyakarta, 1993.
- Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kelima*, CV Haji Masagung, Jakarta MCMXCIII, 1993.
- Kusriyanto, Bambang, *Peningkatan Kinerja Karyawan* , Seri Manajemen No. 95 PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 1993.
- Simamaora, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bagian Peneerbitan STIE YKPN, 1995.
- Sherman, A.W and Bohlander, G.W , *Managing Human Resources 9th Edition*. South-Western Publishing Co. Cincinnati Ohio, 1992.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R.*, *Cetakan Kelima*, CV. Alfabeta, Jakarta, 2008.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi* , Ghalia, Indonesia, 1984.
- Webster's , *Webster's Seventh New Colegiate Dictionary, Philipines Copyright, G & C company Publ*, Massachusetts USA, 1967.