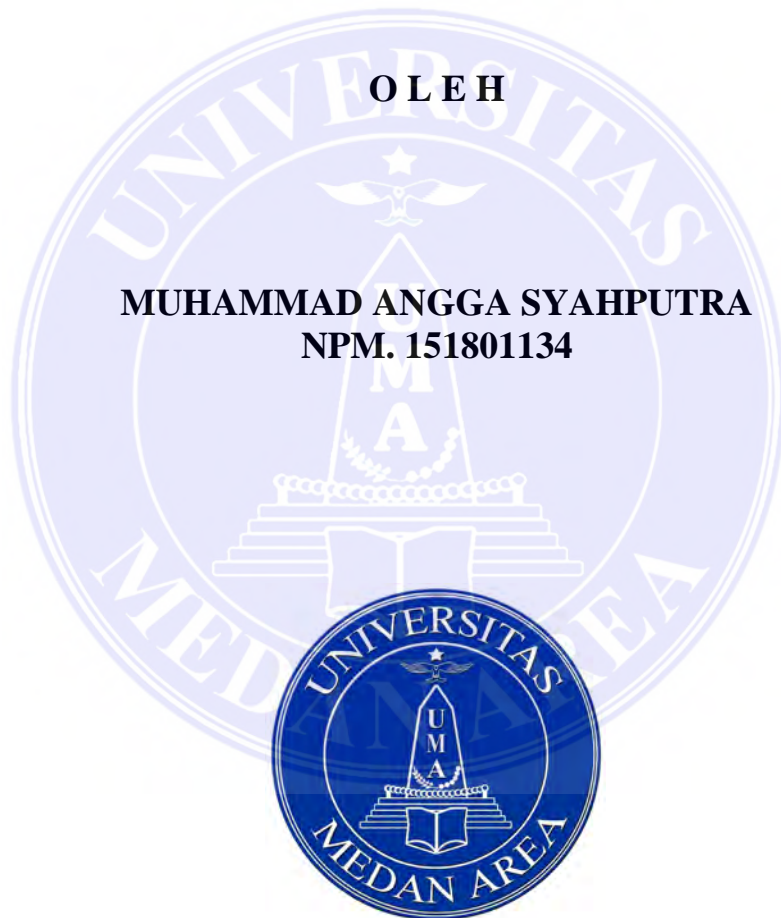


**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT  
DPRD KABUPATEN LANGKAT**

**T E S I S**

**OLEH**

**MUHAMMAD ANGGA SYAHPUTRA  
NPM. 151801134**

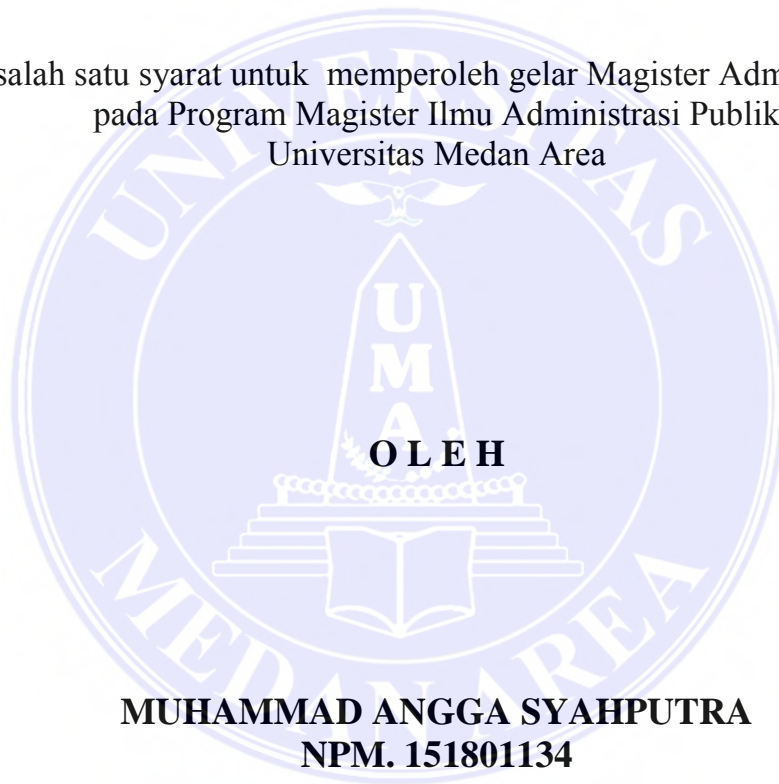


**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT  
DPRD KABUPATEN LANGKAT**

**T E S I S**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik  
pada Program Magister Ilmu Administrasi Publik  
Universitas Medan Area



**MUHAMMAD ANGGA SYAHPUTRA  
NPM. 151801134**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja  
Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Sekretariat DPRD  
Kabupaten Langkat**

**N a m a : Muhammad Angga Syahputra**

**N P M : 151801134**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Ir. Siti Mardiana, M.Si**

**Drs. Usman Tarigan, MS**

**Ketua Program Studi  
Magister Ilmu Administrasi Publik**

**Direktur**

**Dr. Warjio, MA**

**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

**Telah diuji pada tanggal 8 Agustus 2019**

---

---

**N a m a : Muhammad Angga Syahputra**

**N P M : 151801134**

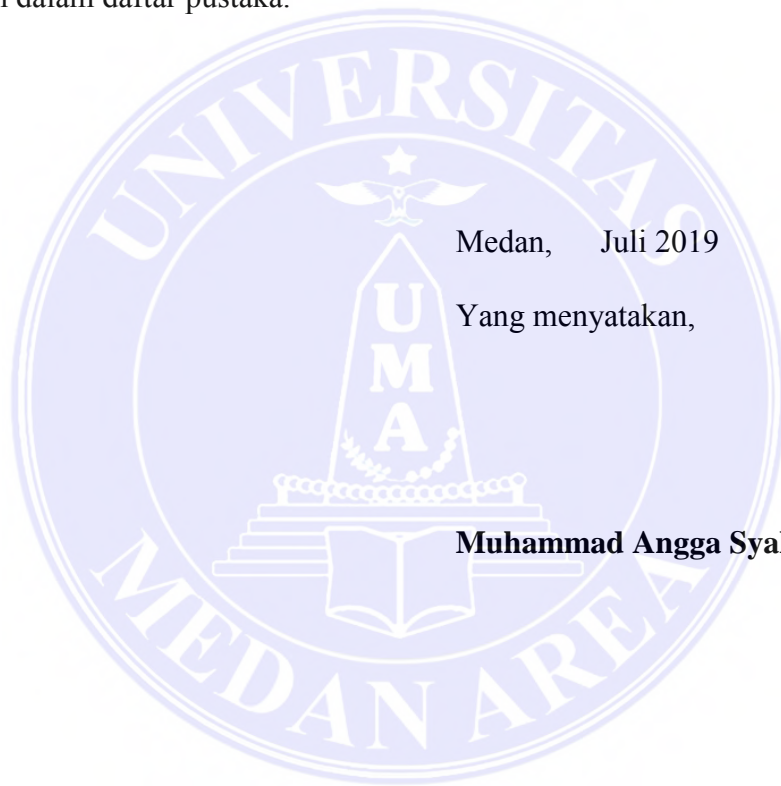


**Panitia Penguji Tesis**

**Ketua Sidang : Dr. Isnaini, SH, M.Hum**  
**Sekretaris : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, M.AP**  
**Pembimbing I : Dr. Ir. Siti Mardiana, M.Si**  
**Pembimbing II : Drs. Usman Tarigan, MS**  
**Penguji Tamu : Dr. Warjio, MA**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, Juli 2019

Yang menyatakan,

**Muhammad Angga Syahputra**

## **A B S T R A K**

### **PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LANGKAT**

**N a m a** : M. ANGGA SYAHPUTRA, S.STP  
**N I M** : 151801134  
**Program Studi** : Magister Ilmu Administrasi Publik  
**Pembimbing I** : Dr. Ir. Siti Mardiana, M.Si  
**Pembimbing II** : Drs. Usman Tarigan, MS

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat serta bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan Disiplin dan Motivasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Responden Sampel dalam penelitian ini adalah Sekretaris DPRD Kabupaten Langkat, Kepala Bagian Umum, Kepala Bagian Risalah dan Kepala Bagian Hukum serta seluruh Staf Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat yang ditotal keseluruhan berjumlah 50 orang/responden. Hasil penelitian diperoleh bahwa Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat. Selain itu Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan secara serempak (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat.

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

## **A B S T R A C T**

### ***INFLUENCE OF DISCIPLINE AND MOTIVATION TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEE CIVIL SERVICE IN SECRETARIAT DPRD DISTRICT LANGKAT***

**Name** : *Muhammad Angga Syahputra*  
**N I M** : *151801134*  
**Program** : *Master of Sains in Public Administration*  
**Counselor I** : *Dr. Ir. Siti Mardiana, M.Si*  
**Supervisor II** : *Drs. Usman Tarigan, MS*

*This study aims to determine how much the influence of Discipline and Motivation on the Performance of Civil Servants in the Langkat District Parliament Secretariat and aims to determine and analyze the implementation of Discipline and Motivation in the Langkat Regency DPRD Secretariat. This research uses quantitative methods. The sample respondents in this study were the Secretary of the Langkat Regency DPRD, the Head of the General Section, the Head of the Minutes and the Head of the Legal Department and the entire staff of the Langkat Regency DPRD Secretariat, totaling a total of 50 people / respondents. The results showed that Discipline and Motivation had a significant influence partially on the Work Performance of Civil Servants in the Langkat District Parliament Secretariat. In addition Discipline and Motivation have a significant simultaneous effect simultaneously on the Performance of Civil Servants in the Langkat District Parliament Secretariat.*

*Keywords: Discipline, Motivation and Work Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua. Shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah membawa kita dari alam jahiliyah ke alam yang berilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini. Sehingga penulis mampu untuk menyusun dan menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kab. Langkat”**, guna memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area Medan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat

1. Rektor Universitas Medan Area Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS.
3. Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Dr. Warjio. MA.
4. Komisi Pembimbing : Dr. Ir. Siti Mardiana, M.Si dan Drs. Usman Tarigan, MS sebagai pembimbing yang selalu memberikan arahan dan bimbingannya dalam menyelesaikan penulisan Tesis ini.
5. Sekretaris DPRD Kabupaten Langkat, Drs. Basrah Pardomuan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan surat keterangan pengambilan data.
6. Ayahanda Alm. H. Suriyanto dan Ibunda Hj. Netty Van Leuwen dan Kakak Rica Nerita Vera, S.Sos yang selalu memberikan motivasi dan semangat.



7. Rekan – rekan Mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area Seangkatan 2015.
8. Seluruh staf / pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
9. Responden pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang membangun, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Agustus 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB. I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Kerangka Pemikiran .....	8
1.6 Hipotesis .....	8
<b>BAB. II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Kinerja .....	10
2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	17
2.3 Disiplin Kerja .....	19
2.4 Motivasi Kerja .....	23
2.5 Penelitian Terdahulu.....	27
<b>BAB. III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.2 Bentuk Penelitian.....	31
3.3 Populasi dan Sampel.....	32
a. Populasi .....	32
b. Sampel.....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	33

3.5 Definisi Konsep & Definisi Operasional.....	35
a. Definisi Konsep.....	35
b. Definisi Operasional.....	35
3.6 Uji Asumsi Klasik .....	36
a. Uji Normalitas .....	36
b. Uji Multikolinieritas.....	36
c. Uji Validitas .....	37
d. Uji Rehabilitas.....	38
e. Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.7 Pengujian Hepotesa .....	39
a. Regresi Linier Berganda .....	39
b. Koofisien Determinasi ( $R^2$ ).....	40
b. Uji Serempak (F) .....	41
c. Uji Parsial (t).....	41

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

4.1 Hasil Penelitian .....	41
a. Sejarah Singkat .....	41
b. Tugas Pokok & Fungsi .....	45
4.2 Hasil Pembahasan Penelitian .....	50
a. Penyajian Data .....	50
b. Uji Asumsi Klasik.....	51
c. Pengujian Hipotesis .....	56

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

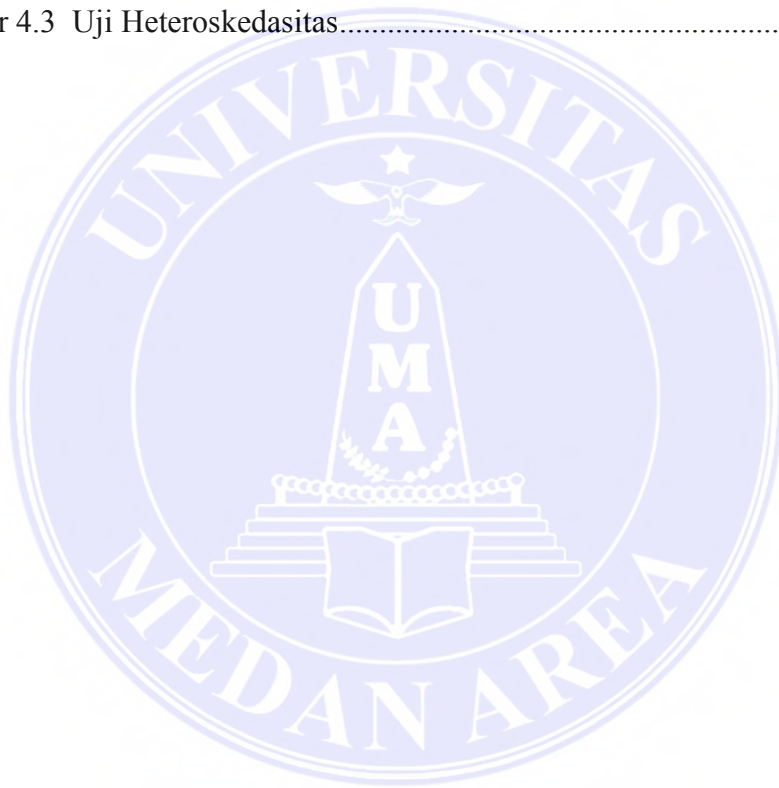
5.1 Simpulan .....	62
5.2 Saran.....	63

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

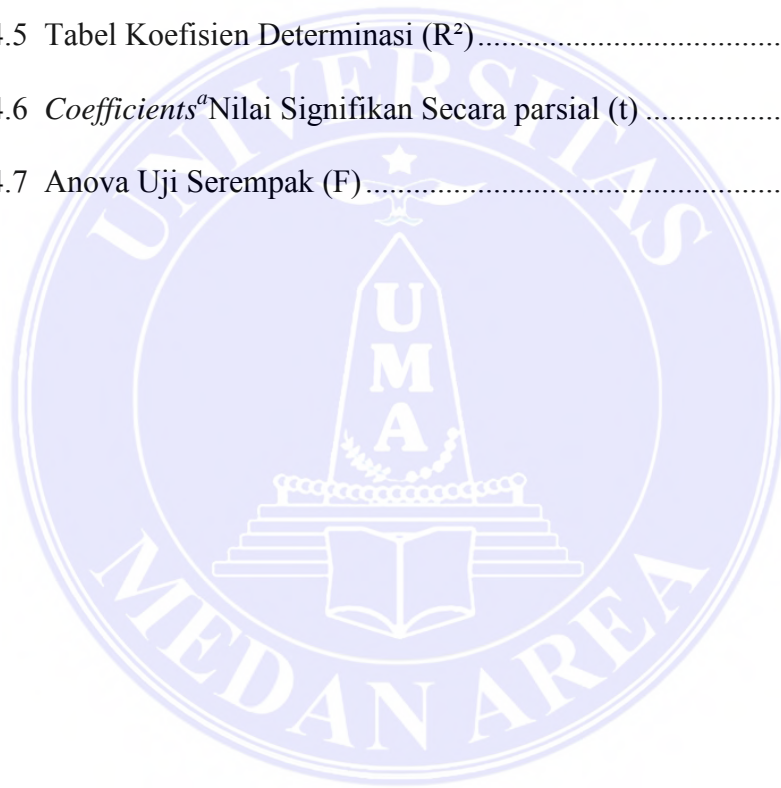
## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	8
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	52
Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas.....	55



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Daftar Nama Pegawai .....	43
Tabel 4.2 Sampel Pertanyaan.....	50
Tabel 4.3 Tabel Multikolinieritas.....	53
Tabel 4.4 Tabel Autokolerasi.....	54
Tabel 4.4 Analisis Linier Berganda .....	56
Tabel 4.5 Tabel Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	57
Tabel 4.6 <i>Coefficients</i> Nilai Signifikan Secara parsial (t) .....	58
Tabel 4.7 Anova Uji Serempak (F).....	60



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses, rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2009).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari definisi di atas dapat dilihat bahwa Hasibuan (2007) memberikan penekanan dalam pemahaman MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya/ karyawan, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang telah dibuat tersebut diharapkan

mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para pegawai serta koordinasi antara pegawai dan pimpinan serta antar pegawai. Melalui skema desain yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Secara sederhana Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir,2016). Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander dan Snell, 2010:4).

Berdasarkan pengertian dan penjelasan mengenai peraturan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, diangkat oleh

pejabat pembina kepegawaian, disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. ASN terdiri dari PNS dan PPPK, namun Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi-tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki jabatan. Dapat dilihat dari peraturan Pemerintah bahwa ASN (PNS) memiliki tanggung jawab yang terstruktur berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, profesi ini memiliki kewajiban mengelola-mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Sehingga, baik dari kategori karyawan swasta, Badan Usaha Milik Negara, sampai PNS memiliki tanggung jawab menjalankan tugasnya demi terciptanya kinerja kerja yang maksimal, disiplin dan patuh dalam mengemban tugas, sampai pada mampu memotivasi diri maupun sesama pekerja di lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai negeri sipil yang bekerja di lingkungan kerja di Sekretariat Daerah dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.



Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan PP 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dimana pada pasal 1 ayat 1 yang berbunyi Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Selain itu, motivasi pegawai dalam suatu organisasi perlu diperhatikan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Sekertariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten

Langkat terdapat indikasi masih rendahnya motivasi kerja para pegawai negeri sipil (PNS) yang berada di instansi tersebut . Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD kabupaten Langkat dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa disiplin dan motivasi kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya dorongan dan pengaruh untuk lebih bersemangat di dalam melaksanakan tugas yang di percayakan oleh pimpinan. Sehingga terwujudnya aparatur sipil negara sebagai bagian dan reformasi birokrasi, dan sesuai fungsinya sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola-mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja sangat menarik untuk dikaji dalam suatu penelitian. Agar menghasilkan kinerja kerja sesuai dengan harapan, maka faktor-faktor di atas tentunya harus dapat berperan dengan baik. Fenomena yang tidak jauh berbeda terdapat di Sekretariat DPRD Kab. Langkat, bahwa disiplin dan motivasi kerja pegawai masih rendah, dan berdampak pada kinerja pegawai. Jumlah pegawai di Sekretariat DPRD Kab. Langkat sendiri adalah 52 orang.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi di Sekretariat DPRD Kab. Langkat banyak sekali berhubungan dengan pelayanan kepada Pimpinan secara langsung yaitu Ketua DPRD, Wakil Ketua DPRD, dan Sekretaris DPRD. Untuk itulah disiplin dan motivasi kerja harus selalu ditingkatkan agar dapat mencapai sasaran

pelayanan yang maksimal bagi Pimpinan. Untuk dapat mewujudkan peningkatan kinerja kerja pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat agar terlaksananya organisasi aparatur secara menyeluruh perlu ditingkatkan motivasi dan disiplin kerja yang maksimal. Perihal kinerja pegawai dalam penelitian ini akan dikaitkan dengan 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat.

Mencermati fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan melalui penelitian ini diharapkan dapat melihat secara jelas, aktual dan faktual kinerja kerja pegawai, kedisiplinan dan tingkat motivasi pegawai di Sekretariat DPRD Kab. Langkat. Dari uraian latar belakang tersebut maka dapat didefinisikan masalah apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan apakah disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Untuk memperoleh gambaran yang lengkap, akurat dan detail tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat maka penelitian ini difokuskan pada 2 (dua) variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini dibatasi pada disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan perumusan masalah yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat.
2. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada sekretariat DPRD Kab. Langkat?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

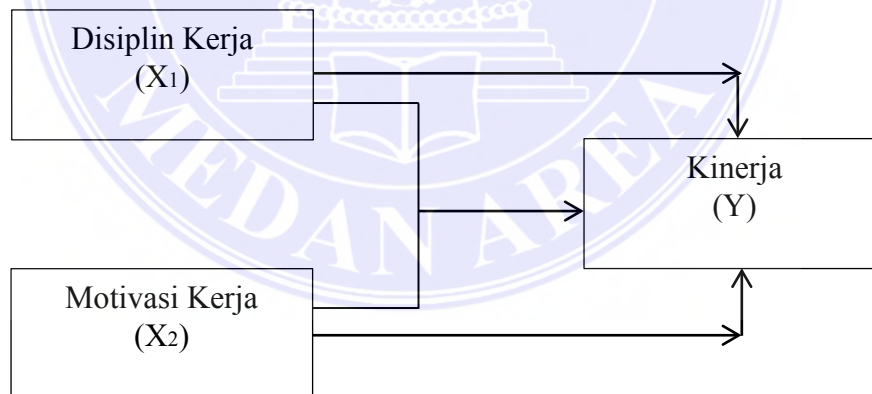
1. Memberikan masukan pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat dalam peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Untuk mengetahui informasi tentang data empiris yang dapat dipergunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya. Sekaligus diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi instansi terkait dalam hal pelaksanaan peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

### 1.5 Kerangka Pemikiran

Berikut ini akan diberikan kerangka pemikiran dari pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat.

**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**



### 1.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka pemikiran dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat
2. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat.
3. Terdapat pengaruh Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Hasibuan (2003:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dharma (2000:55) tentang pengukuran kinerja yaitu dengan cara mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan dalam pekerjaan (baik atau tidak mutunya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Dalam rangka mengetahui pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja pada suatu instansi perlu dibuat Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) bagi PNS. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS adalah daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang dibuat oleh pejabat penilai. Tujuan dari DP3 ini adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan PNS, antara lain dalam pertimbangan kenaikan pangkat, penetapan dalam jabatan, pemindahan, kenaikan gaji berkala dan lain-lain. Unsur-unsur yang di nilai dalam daftar DP3 antara lain :

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kerja.
- c. Tanggung jawab.
- d. Ketaatan.
- e. Kejujuran.
- f. Kerja sama.
- g. Prakarsa.
- h. Kepemimpinan.

Melihat banyaknya kelemahan-kelemahan yang ada pada sistem penilaian PNS dalam bentuk DP3 tersebut, sekaligus sebagai pengejawantahan pasal 12 dan pasal 20 UU Nomor 43 Tahun 1999, maka pemerintah mencoba membuat cara baru dalam menilai prestasi kerja PNS yaitu dengan menggunakan pendekatan



metode Penilaian Prestasi Kerja. Pasal 20 UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian mengamanatkan bahwa tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat. Pemerintah sendiri, dalam hal ini Presiden Republik Indonesia sudah mengeluarkan aturan mengenai Sasaran Kerja Pegawai yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Penilaian prestasi kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS (Pasal 1 ayat 2 PP No. 46 Tahun 2011). Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja PNS , yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian prestasi kerja PNS menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan Penilaian Perilaku Kerja. Penilaian prestasi kerja tersebut terdiri dari dua unsur yaitu SKP (sasaran kerja pegawai) dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60 % dan Perilaku Kerja sebesar 40 %. Hasil penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan. Secara umum, penilaian prestasi kerja PNS dibagi dalam 2 (dua) unsur yaitu :

**a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)**

Merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi unsur :

- (1) Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- (2) Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- (3) Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- (4) Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

**b. Perilaku kerja**

Merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi :

- (1) Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
- (2) Integritas merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- (3) Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

- (4) Disiplin merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.
- (5) Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
- (6) Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Disamping melakukan Kegiatan Tugas Jabatan yang sudah menjadi tugas dan fungsi pokoknya, apabila seorang pegawai memiliki tugas tambahan terkait dengan jabatannya, maka dapat dinilai dan ditetapkan menjadi tugas tambahan. Tugas tambahan pada dasarnya merupakan kegiatan pendukung tugas pokok yang dibebankan kepada pegawai untuk dilaksanakan. Seorang PNS yang melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan/ pejabat penilai yang berkaitan dengan tugas pokok jabatannya, maka hasilnya dapat dinilai sebagai bagian dari SKP (sasaran kerja pegawai). Dalam Penjelasan PP Nomor 46 Tahun 2011 Pasal (10) yang dimaksud dengan tugas tambahan adalah tugas lain atau tugas-tugas yang ada hubungannya dengan tugas jabatan yang bersangkutan dan tidak ada dalam SKP yang telah ditetapkan.

Selain tugas tambahan, PNS yang telah menunjukkan kreatifitas yang bermanfaat bagi organisasi dalam melaksanakan tugas pokok jabatan, hasilnya juga dapat dinilai sebagai bagian dari capaian SKP (sasaran kerja pegawai). Pengertian kreativitas di sini maksudnya adalah kemampuan individu atau organisasi untuk menciptakan sesuatu yang baru dan mempunyai nilai manfaat bagi keberlangsungan organisasi.

Sedangkan menurut Gibson (1996:13) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Menurut Mathis (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelakupelaku kegiatan tersebut. Menurut Rivai dan basri (2005:14) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnanya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sedangkan Gibson (1996:70) mengatakan: “Kinerja (*performance*) adalah hasil yang perilaku. Sejalan, Bambang Guritno dan waridin (2005:63) mengatakan bahwa “kinerjamerupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Diatas telah dijelaskan, bahwa orang-orang dalam organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasiyang bersangkutan, maka kinerja mereka harus dinilai evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai kriteria untuk mengukur

keaslian program seleksi dan pengembangan Karyawan yang baru aja dikerjakan yang berkinerja buruk dapat dikenali melalui evaluasi kinerja. Evaluasi juga memenuhi maksud pemberian umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.

Lebih lanjut, evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar untuk alokasi imbalan (Stephen P Robbins, 2006:684). Robert. L Mathis dan JohnH Jackson (2002:81) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan diperinci sebagai berikut:

- a. Mengetahui keadaan keterampilan dasar perencanaan setiap karyawan secara rutin.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya kesempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi prestasi kerja karyawan dalam bekerja.
- f. Mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Dan lebih mengenal karyawan, sehingga dapat membantu dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang personalia secara keseluruhan. Mahsun, dalam bukunya Pengukuran Kinerja sektor Publik (2006:25) menjelaskan “Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* organisasi”.

## **2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Rossett dan Arwady sebagaimana yang dikutip oleh Helianti (Jurnal pendidikan Penabur - No 02/ Th.III/ Maret 2004,p19) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :1) kurangnya ketrampilan dan pengetahuan, 2) kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif diberikan, 3) Lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan 4) tidak adanya motivasi. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2001:67-68) ialah : (1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi (2) yaitu : kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Ruky (2001:7) mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai berikut :

a. Tekhnologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas tekhnologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi;

- b. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi;
- c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan;
- d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan;
- e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi;
- f. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

Sedangkan menurut (Wirawan, 2009), Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai. Adapun penjelasan dari faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b. Faktor - faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi,

dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan kriteria yang dapat dijadikan tolak ukur, maka penilaian terhadap kinerja pegawai akan dirasakan akurat, karena didasarkan pada standar-standar yang sudah jelas.

### **2.3 Disiplin Kerja**

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Dharma, 2003) adalah:

- a. Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.



b. Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yg rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebahagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

d. Ketaatan karyawan terhadap peraturan.

Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk

pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya menurut Siagian (2008). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Malayu, 2007).

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2009:86) Definisi lain disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib dan menurut Anoraga (2006:80) disiplin kerja juga merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut (Fathoni, 2006):

- a. Tujuan dan kemampuan.
- b. Keteladanan pimpinan
- c. Keadilan
- d. Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerjanya agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan.
- e. Sanksi hukuman.
- f. Ketegasan

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas. Adapun tindakan untuk mendukung jalannya suatu standar disiplin antara lain menurut Hariandja (2002) menyebutkan beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja meliputi :

- a. Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan untuk menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksa yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Ini tentu saja mudah dipahami sebagai tanggung jawab yang melekat pada pemimpin.
- b. Disiplin korektif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya kesalahan tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya. Disiplin progresif merupakan pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat.

Dalam pencapaian menjalankan standar-standar yang berlaku pasti tidak luput dari hambatan, setiap peraturan maupun sistem yang berlaku memiliki masalah yang akan memperlambat bahkan merusak rencana yang sudah dipersiapkan. Dalam hal ini ada beberapa hambatan yang dapat terjadi di lingkungan kerja dalam menjalankan standar kedisiplinan, adapun hambatan-hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin kerja yaitu pada dasarnya pegawai dapat digolongkan dalam kriteria sebagai berikut :

- a. Pegawai yang berprestasi dan memiliki potensi, tidak terdapat masalah yang berarti untuk meningkatkan disiplin kerja karena pegawai yang bersangkutan memiliki motivasi yang baik untuk berprestasi.
- b. Pegawai yang berpotensi tetapi mempunyai masalah, pegawai jenis ini memiliki potensi untuk digali dari dalam dirinya tetapi mempunyai masalah yang cukup berarti misalnya kurang disiplin terhadap jam kerja.
- c. Pegawai yang biasa-biasa saja dan sulit untuk mengembangkan diri, pegawai jenis ini cenderung pasif .

Menurut Putri Ratnasari Darajat (2016), dalam Tesis "*Fungsi Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Suban*" hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya motivasi kerja sehingga kedisiplinan akan waktu tidak begitu diperhatikan.
- b. Kurangnya pemberian insentif terhadap pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam bekerja.

#### **2.4 Motivasi Kerja**

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Senada dengan hal tersebut, Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa "Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.” Hasibuan (2003:92) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti, dorongan atau daya penggerak. Dalam pemberian motivasi instansi mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas. Luthans (2006:282) menyebut elemen-elemen yang mempengaruhi motivasi adalah :

- a. Motivasi *motivational* adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya Intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong faktor *motivational* adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk berkembang, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.
- b. Motivasi *higiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong faktor *higiene* atau pemeliharaan antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan pegawai dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Namawi (2003:5) membedakan motivasi ini dalam dua bentuk, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

- a. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat dan makna pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari ketertarikan kepada pekerjaan, keinginan untuk berkembang, senang dan menikmati pekerjaan.
- b. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan, penghargaan, persaingan dan menghindari hukuman dari atasan.

Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja (Herzberg dalam Robbins, 1996). Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya.

Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan parakaryawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, Oleh karena itu, motivasi kerja

dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi kerja itu terdiri atas tiga komponen penting, yaitu:

- a. Komponen energi yaitu suatu kekuatan atau suatu usaha yang dapat menyebabkan terjadinya suatu perilaku.
- b. Komponen arah adalah suatu perilaku yang timbul yang berupa perilaku yang terarah, misalnya seorang yang butuh uang maka perilaku yang timbul itu diarahkan pada perilaku mencari uang.
- c. Komponen pemeliharaan adalah pemeliharaan atau usaha untuk mempertahankan suatu perilaku yang terjadi sesuai dengan lingkungan kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja.

Menurut Steers & Porter (1983) adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja suatu organisasi. Kategori dalam Indikator Motivasi Kerja yang terkenal terdiri dari (Edy sutrisno, 2009):

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) : kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan Maslow berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi seseorang.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*) kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan akan merasa mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi.

3. Kebutuhan hubungan Sosial (*affiliation*) : kebutuhan yang disebut dengan *social needs* atau *affiliation needs* merupakan kebutuhan tingkat tiga dari Maslow ,yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain,kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*) : rasa hormat, prestise, dan pengakuan (rasa hormat, prestise, pengakuan dan kekuasaan).
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*) kebutuhan aktualisasi untuk memenuhi kebutuhan puncak biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan sendiri.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Soehartono (2004) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang” bahwa Ada pengaruh yang Positif Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kemampuan Kerja baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dan uji statistik dengan metode korelasi Rank atau T (Tau Kendall) diperoleh koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 347 ( $P = ,007$ ). Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai berhubungan erat dengan gaya kepemimpinan yang ditetapkan. Perubahan gaya kepemimpinan akan berpengaruh pada peningkatan atau penurunan pegawai. Koefisien korelasi yang diperoleh antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai sebesar 178 ( $P = ,177$ ). Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai berhubungan erat dengan motivasi yang dimiliki



oleh pegawai Perubahan yang terjadi pada motivasi pegawai akan berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Koefisien korelasi yang diperoleh antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 102 ( $P = ,449$ ). Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai berhubungan erat dengan kemampuan kerja. Peningkatan kemampuan kerja seperti peningkatan pengetahuan maupun ketrampilan akan berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Dan hasil uji validitas juga diperoleh nilai koefisien Kendall W sebesar 231 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja dengan variabel terikat kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi sangat nyata (Asymptotic significant = ,000). Hal ini berarti interaksi antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja pegawai sangat meyakinkan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Perlakuan atau perubahan secara bersama-sama yang terjadi pada gaya kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja akan berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Surono dan Nur (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat” mengemukakan hasil penelitian bahwa Pengaruh disiplin terhadap kinerja jika dilihat dari nilai t hitung yaitu sebesar 1,754 dimana nilai t tabel pada derajat kesalahan 5 %. sebesar 1,66488 ini dan tingkat signifikan sebesar 0,083 berarti variabel disiplin memberi pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja namun tidak signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja jika dilihat dari nilai t

hitung yaitu sebesar 2,805 dimana nilai t tabel pada derajat kesalahan 5 %. sebesar 1,66488 ini dan tingkat signifikan sebesar 0,006 berarti variabel motivasi memberi pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pengaruh disiplin dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja, jika dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 5,872 dimana nilai F tabel dengan derajat kesalahan 5% sebesar 3,12 berarti variabel disiplin dan motivasi mempengaruhi variabel kinerja secara bersama-sama dan signifikan.

Marsudi (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Lampung ( Studi Pada Satuan Tenaga Kerja Administrasi Di Biro Umum Dan Keuangan Universitas Lampung)” Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan Prosentase 15,3 % , Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. sebesar 26% Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai sebesar 26,2% . Budaya organisasi, Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Hasil perhitungan melalui uji F.  $F > F_{tabel}$  ( $8,757 > 2,55$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu Budaya organisasi, Kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Adapun implikasi dari penelitian ini pengembangan budaya organisasi menjadi budaya kerja di institusi harus berpedoman pada SOP yang diterapkan. Kompetensi dan motivasi pegawai lebih tingkatkan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Ayer, dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori” Hasil

penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian ) 0,413 dengan signifikansi sebesar 0,01. Disiplin kerja (X2) Kabupaten Supiori sebesar ( berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori ) 0,741 dengan signifikansi sebesar 0.00. Dan berdasarkan hasil uji kedua variabel tersebut ( independent yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah disiplin kerja (dengan koefisien 0,489). Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini disiplin kerja (X2) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y).

Dari penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Sesuai dengan judul penelitian ; “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kab. Langkat”, maka tempat penelitian akan dilakukan di Sekretariat DPRD Kab. Langkat. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2018.

#### **3.2 Bentuk Penelitian**

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan, penelitian untuk membuktikan teori/ kebenaran, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya dengan prosedur penelitian yang sistematis, datanya berupa numerikal dan dianalisis dengan prosedur statistik.

Bryman (2005:63) mendefinisikan proses penelitian kuantitatif dimulai dari teori, hipotesis, disain penelitian, memilih subjek, mengumpulkan data, memproses data, menganalisa data, dan menuliskan kesimpulan.

Kasiram (2008:149) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan

pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek atau subjek yang karakteristiknya berbeda-beda akan tetapi memiliki kesempatan yang sama untuk diteliti. Populasi adalah semua nilai, baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas (Usman, 2003 : 181).

Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2003 : 103). Maka target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Sekretariat DPRD Kab. Langkat yang berjumlah 50 orang.

#### **b. Sampel**

Sampel adalah kelompok kecil individu yang dilibatkan langsung dalam penelitian (Sugiyono, 2004 : 133). Pendapat lain mengatakan sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar pertimbangan maka apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10% sampai dengan 15% atau 20% sampai dengan 25% atau lebih (Arikunto, 2002 : 107).

Berdasarkan teori di atas maka dalam penelitian ini sampel yang di ambil dari semua populasi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kab. Langkat berjumlah 50 orang.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang relevan sesuai dengan kebutuhan yang berkaitan dengan penelitian, maka penulis mengambil metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

- a. Studi dokumentasi (*documentation Research*) Mengumpulkan dan mengolah data dan informasi terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- b. Studi Kepustakaan (*Lybrary Research*) Dalam hal ini, penulis mempelajari buku-buku yang memuat teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu melalui tulisan ilmiah, masalah yang ada hubungannya dengan penelitian ini dan dapat memecahkan masalah yang diteliti dan hasilnya akan dijadikan sebagai bahan perbandingan terhadap informasi yang didapat di lapangan.
- c. Pengamatan (*Observation*) Suatu teknik pengumpulan data, dimana responden tidak mengetahui sedang dijadikan sumber data atau penelitian (responden pasif). Pengamatan terhadap rutinitas di lokasi penelitian, langsung terhadap objek yang diteliti. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini disebut data sekunder.
- d. Angket (*Quisioner*) Membuat pertanyaan atau kuesioner yang akan disebarakan kepada responden yang menjadi objek penelitian dengan cara

memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembaran kuesioner, dan penilaian yang dilakukan dengan menggunakan Skala Likert.

Dalam usaha untuk memperoleh data yang relevan dan dapat dipertanggung jawabkan, maka penulis menggunakan data primer dan sekunder yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada responden (Pegawai Negeri Sipil) yang berada di Kantor Sekretariat DPRD Kab. Langkat. Angket atau Kuesioner yang digunakan adalah angket berstruktur yaitu angket yang dilengkapi 5 (lima) alternatif jawaban dan responden tinggal memilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman, pendapat atau perasaan responden. Adapun jawaban setiap item pernyataan sesuai skala likert mempunyai nilai sebagai berikut :

- 1) Sangat setuju diberi nilai : 5
- 2) Setuju diberi nilai : 4
- 3) Kurang setuju diberi nilai : 3
- 4) Tidak setuju diberi nilai : 2
- 5) Sangat tidak setuju diberi nilai : 1

2. Data Sekunder

Data yang telah tersedia atau telah dihimpun oleh pihak Kantor Sekretariat DPRD Kab. Langkat.

### **3.5 Definisi Konsep dan Definisi Operasional**

#### **a. Definisi Konsep**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin merupakan variabel bebas (X1), motivasi merupakan variabel bebas (X2) dan Kinerja Kerja merupakan variabel terikat (Y).

#### **b. Definisi Operasional**

##### 1) Variabel Disiplin (X1)

Definisi operasional disiplin kerja variabel X1 merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

##### 2) Variabel Motivasi (X2)

Definisi operasional motivasi kerja variabel X2 diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

##### 3) Variabel Kinerja Kerja (Y)

Definisi operasional kinerja kerja variabel Y berdasarkan Pengukuran Kinerja sektor Publik (2006:25) menjelaskan “Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* organisasi.



### 3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (*residual*) memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F serta dengan uji K-S (Kolmogorov – Smirnov) mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2005 : 110). Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika pengujian normalitas menghasilkan  $P - value > \alpha$  dengan nilai  $\alpha$  ditentukan sebesar 1 %, 5 % atau 10 %.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya kolerasi yang signifikan antara variabel-variabel prediktor/bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya kolerasi yang sangat antar suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya.

Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Apabila terjadi saling berkolerasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidak ada multikolinieritas di dalam model regresi (Ghozali, 2005 : 91-92) adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien determinan, baik dilihat dari  $R^2$  (R-Square) diatas 0,60 namun tidak ada variabel bebas yang berpengaruh terhadap terikat, maka diduga model tersebut terkena multikolinieritas.
- b) Jika nilai koefisien kolerasi antar masing-masing variabel bebas kurang dari 0,70 (di bawah 0,7), maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolinieritas. Jika lebih dari 0,7 maka diasumsikan terjadi kolerasi yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinieritas.
- c) Jika nilai *Variance Infactor Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 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.

### 3. Uji Validitas

Mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (*angket*) yang akan disajikan kepada responden maka diperlukan Uji Validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 yang ditunjukkan oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, maka butir pertanyaan dianggap valid (Sugiyono , 2004 : 225).

#### 4. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner maka diperlukan uji reliabilitas (kehandalan). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda Heteroskedastisitas (Ghozali, 2005 : 105). Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas).

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance* residual atau periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar Scatterplot model tersebut adalah :

- a) Titik – titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0
- b) Titik – titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c) Penyebaran titik – titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### **3.7 Pengujian Hipotesa**

#### **a. Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi yang menggunakan SPSS Versi 22, Analisis regresi digunakan untuk meramalkan variabel terikat (Y) berdasarkan suatu variabel bebas (X) dalam suatu persamaan linier.

Menurut Rochaety (2009:42) “Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.” Teknik analisis yang digunakan adalah metode Regresi berganda (*multiple regression*) untuk mempengaruhi pengaruh antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Kerja dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Kerja (*dependent variable*)

X<sub>1</sub> : Disiplin (*Independent variable*)

X<sub>2</sub> : Motivasi (*Independent variable*)

a : Koefisien Regresi

b : Slop atau kemiringan garis (*konstanta*)

e : Kesalahan penduga atau tidak ada kesalahan praktis dalam perhitungan.

#### **b. Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

### **c. Uji Serempak (F)**

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (0,05). Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan formula  $H_0$  dan  $H_1$  adalah sebagai berikut :  
 $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X1 dan X2 secara serempak terhadap variabel Y.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ , artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X1 dan X2 secara serempak terhadap variabel Y.

### **d. Uji Parsial (t)**

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Jika nilai signifikan  $t < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Dari uraian dan analisis pada bab-bab sebelumnya maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (t) menunjukkan bahwa pada variabel Disiplin thitung adalah sebesar 2,810 sedangkan ttabel = 2,012 dan probabilitas signifikan sebesar 0,000 sehingga thitung 2,810 > ttabel 2,012 dan sig. 0,045 < 0,05, maka dapat disimpulkan tolak Ho (terima Hi), Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja operational. Dan hasil pengujian Hipotesis secara Parsial (t) juga menunjukkan bahwa pada variabel Motivasi thitung adalah sebesar 3,643 sedangkan ttabel = 2,012 dan probabilitas signifikan sebesar 0,000 sehingga thitung 3,643 > ttabel 2,012 dan sig. 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan tolak Ho (terima Hi), Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja operational.
- b. Sesuai analisis anova pada pengujian hipotesis secara serempak (F) Fhitung sebesar 18,491 sedangkan Ftabel= 3,20 yang dapat dilihat pada  $\alpha$  0,05 (lihat lampiran tabel F) dengan tingkat signifikan 0,000 dari perhitungan didapat nilai Fhitung = 18,491 > dari Ftabel 3,20. dan sig 0,000 < 0,05 Oleh karena jauh dibawah 0,05 probabilitasnya maka tolak H0 (Terima H1) Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan secara serempak (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat.

c. Pengaruh Disiplin & Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,417 yang berarti 41,17% Kinerja Pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Disiplin dan Motivasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 41,37\% = 58,63\%$ ) dijelaskan oleh faktor variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. *R Square* berkisar 0 sampai 1 dengan catatan semakin kecil angka *R Square* semakin lemah tingkat hubungannya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang diberikan demi peningkatan kinerja antara lain:

- a. Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat agar memberikan penghargaan kepada pegawai yang dinilai teladan berdasarkan hasil evaluasi kerja yang dilakukan tiap tahunnya untuk meningkatkan disiplin dan motivasi.
- b. Diperlukannya motivasi dari atasan kepada bawahan agar meningkatkan kinerja bagi pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anoraga Pandji, 2006, **Psikologi Kerja**, Rineka Cipta Jakarta.
- Arikunto, Suhartimi. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta : Angkasa.
- Ayer, dkk.2016.**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori**
- Bohlander, George., and Snell, Scott.2010. *Principles of Human Resource*. Fokusmedia. Bandung. Hasibuan. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dharma, Agus. 2000. **Manajemen perilaku Organisasi** edisi keempat. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Edy Sutrisno,2009,*Manajemen sumber dayamanusia*,Edisi pertama,kencana prenatal mediagroup,Jakarta.
- Eliezer Ayer, Johannes dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*. Vol 12. No. 3A
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivarete dengan Program SPSS, Edisi 3*. Semarang : Badan Penertbit Unpad.
- Gibson,James,John M.Ivancevich,dan Donnely 1996,*organisasi dan manajemen*, Erlangga,Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. 2003. **Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas**. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helianti.2004.*Jurnal Pendidikan Penabur*.No 02. Th.III
- <http://www.kompasiana.com/rindo/skp-sasaran-kerja-pegawai-sebagai-pengganti-dp3-daftar-penilaian-pelaksanaan-pekerjaan-pns>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Kusuma, Imma Helianti.2004.**Studi korelasional antara kecerdasan Adversity dan Motivasi berprestasi dengan kinerja Lembaga, jurnal pendidikan penabur**; No.02/thn III /Maret 2004,p19).
- Luthans, F. 2006. **Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh**. Yogyakarta: penerbit Andi.
- Mahsun,Mohammad ,2006. *Pengukuran Kinerja sektor Publik*,Cetakan penerbitBPFE.Yogyakarta.Pertama.
- Mangkunegara ,Anwar Prabu, (2001:67-68),*Manajemen sumber daya Manusia perusahaan*,Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marsudi.2017.*Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Lampung ( Studi Pada Satuan Tenaga Kerja Administrasi Di Biro Umum Dan Keuangan Universitas Lampung)*
- Mathis, L. Robert and John H. Jackson. (2006).*Human Resource Management*. TenthEdition. South Western: By homson Collection.NewYork.
- Nawawi, H. 2003. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE Press.
- RatnaSari Darajat,Putri.2016. *Fungsi Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang*.

- Rivai dan basri (2005:14) **Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan.** Rajagrafindo Persada .Jakarta.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, **Human Resources Management**, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat, 2006. Mathis ( 2006 : 113 ).
- Ruky S.Achmad (2001:7). **Sistem Manajemen Kinerja: Panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja Prima.** Jakarta: Gramedia.
- Siagian, Sondang P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara
- Stephen P Robbins, 2006:684). **Perilaku Organisasi.** Edisi kesepuluh. Jakarta: PT IndeksKelompok Gramedia.
- Soehartono. 2004 . **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang.**
- Sugiyono. 2004. **Metode Penelitian Bisnis.** Cetakan Keenam. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. **Metode Penelitian Bisnis,** Cetakan Keempat, Bandung : Alfabeta
- Surono dan Nur.2017. **Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat**
- Sutrisno. (2009), **Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi,** Edisi Pertama, Cetakan. Ketujuh, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta
- Sutrisno, Ainnur Sri Yulianing. 2014. **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Sikap Kerja Di Lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Kudus.** Universitas Muria Kudus.
- Usman, Husnaini, dan Akbar, Setiadi, Purnomo. 2003. **Pengantar Statistika.** Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. **Aktivitas Tenaga Pemasaran Dalam Meningkatkan Kinerja.** Jakarta.Salemba Empat

Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Salemba Empat



## ABSTRAK

### PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN LANGKAT

Muhammad Angga Syahputra<sup>1</sup>, Siti Mardiana<sup>2</sup>, Usman Tarigan<sup>3</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat serta bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan Disiplin dan Motivasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Responden Sampel dalam penelitian ini adalah Sekretaris DPRD Kabupaten Langkat, Kepala Bagian Umum, Kepala Bagian Risalah dan Kepala Bagian Hukum serta seluruh Staf Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat yang ditotal keseluruhan berjumlah 50 orang/responden. Hasil penelitian diperoleh bahwa Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat. Selain itu Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan secara serempak (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat.

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

## ABSTRACT

*This study aims to determine how much the influence of Discipline and Motivation on the Performance of Civil Servants in the Langkat District Parliament Secretariat and aims to determine and analyze the implementation of Discipline and Motivation in the Langkat Regency DPRD Secretariat. This research uses quantitative methods. The sample respondents in this study were the Secretary of the Langkat Regency DPRD, the Head of the General Section, the Head of the Minutes and the Head of the Legal Department and the entire staff of the Langkat Regency DPRD Secretariat, totaling a total of 50 people / respondents. The results showed that Discipline and Motivation had a significant influence partially on the Work Performance of Civil Servants in the Langkat District Parliament Secretariat. In addition Discipline and Motivation have a significant simultaneous effect simultaneously on the Performance of Civil Servants in the Langkat District Parliament Secretariat.*

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

### Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari definisi di atas dapat

dilihat bahwa Hasibuan (2007) memberikan penekanan dalam pemahaman MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya/

karyawan, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang telah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para pegawai serta koordinasi antara pegawai dan pimpinan serta antar pegawai. Melalui skema desain yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan PP 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dimana pada pasal 1 ayat 1 yang berbunyi Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Selain itu, motivasi pegawai dalam suatu organisasi perlu diperhatikan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Langkat terdapat indikasi masih rendahnya motivasi kerja para pegawai negeri sipil (PNS) yang berada di instansi tersebut. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pegawai

negeri sipil di sekretariat DPRD kabupaten Langkat dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa disiplin dan motivasi kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya dorongan dan pengaruh untuk lebih bersemangat di dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan oleh pimpinan. Sehingga terwujudnya aparatur sipil negara sebagai bagian dan reformasi birokrasi, dan sesuai fungsinya sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola-mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja sangat menarik untuk dikaji dalam suatu penelitian. Agar menghasilkan kinerja kerja sesuai dengan harapan, maka faktor-faktor di atas tentunya harus dapat berperan dengan baik. Fenomena yang tidak jauh berbeda terdapat di Sekretariat DPRD Kab. Langkat, bahwa disiplin dan motivasi kerja pegawai masih rendah, dan berdampak pada kinerja pegawai. Jumlah pegawai di Sekretariat DPRD Kab. Langkat sendiri adalah 52 orang.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi di Sekretariat DPRD Kab. Langkat banyak sekali berhubungan dengan pelayanan kepada Pimpinan secara langsung yaitu Ketua DPRD, Wakil Ketua DPRD, dan Sekretaris DPRD. Untuk itulah disiplin dan motivasi kerja harus selalu ditingkatkan agar dapat mencapai sasaran pelayanan yang maksimal bagi Pimpinan. Untuk dapat mewujudkan peningkatan kinerja kerja pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat agar terlaksananya organisasi aparatur secara menyeluruh perlu ditingkatkan motivasi dan disiplin kerja yang maksimal. Perihal kinerja pegawai dalam penelitian ini akan

dikaitkan dengan 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat.

### **Perumusan Masalah**

Untuk memperoleh gambaran yang lengkap, akurat dan detail tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat maka penelitian ini difokuskan pada 2 (dua) variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini dibatasi pada disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan perumusan masalah yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat.
2. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap

kinerja Pegawai Negeri Sipil pada sekretariat DPRD Kab. Langkat?

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan masukan pada Sekretariat DPRD Kab. Langkat dalam peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil.
2. Untuk mengetahui informasi tentang data empiris yang dapat dipergunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya. Sekaligus diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi instansi terkait dalam hal pelaksanaan peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Kinerja**

Dharma (2000:55) tentang pengukuran kinerja yaitu dengan cara mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan dalam pekerjaan (baik atau tidak mutunya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode

waktu tertentu. Dalam rangka mengetahui pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja pada suatu instansi perlu dibuat Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) bagi PNS.

### **Sasaran Kerja Pegawai (SKP)**

Merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi unsur :

- (1) Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- (2) Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- (3) Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- (4) Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Rossett dan Arwady sebagaimana yang dikutip oleh Helianti (Jurnal pendidikan Penabur - No 02/ Th.III/ Maret 2004,p19) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :1) kurangnya ketrampilan dan pengetahuan, 2) kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif diberikan, 3) Lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan 4) tidak adanya motivasi. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2001:67-68) ialah : (1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi (2) yaitu : kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*.

Ruky (2001:7) mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai berikut :

- a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi;
- b. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi;
- c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan;
- d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan;
- e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi;
- f. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

Sedangkan menurut (Wirawan, 2009), Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai. Adapun penjelasan dari faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b. Faktor - faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan



tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja**

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Dharma, 2003) adalah:

- a. Kehadiran karyawan setiap hari
- b. Ketepatan jam kerja
- c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
- d. Ketaatan karyawan terhadap peraturan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan

perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya menurut Siagian (2008). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Malayu, 2007).

### **Motivasi Kerja**

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Senada dengan hal tersebut, Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa "Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan." Hasibuan (2003:92) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti, dorongan atau daya penggerak. Dalam pemberian motivasi instansi mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas. Luthans (2006:282) menyebut elemen-elemen yang mempengaruhi motivasi adalah :

- a. Motivasi *motivational* adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya Intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong faktor *motivational* adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan

untuk berkembang, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

- b. Motivasi *higiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong faktor *higiene* atau pemeliharaan antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan pegawai dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

#### Gambar 4.2 : Uji Normalitas

### METODE PENELITIAN

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian ; “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kab. Langkat”, maka tempat penelitian akan dilakukan di Sekretariat DPRD Kab. Langkat. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2018.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot.

Berdasarkan Gambar 4.2 memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data Disiplin, Motivasi dan Kinerja Pegawai menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal. Maka model regresi layak di pakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel bebas.

##### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel prediktor/bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjainya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya. Apabila  $VIF > 5$ , maka ada multikolinieritas. Apabila  $VIF < 5$ , maka tidak ada multikolinieritas.

**Tabel 4.3 Coefficients<sup>a</sup> Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	18,759	6,677		2,810	,007		
DISIPLIN	,257	,125	,269	2,059	,045	,697	1,435
MOTIVASI	,414	,114	,476	3,643	,001	,697	1,435

a. Dependent Variable : Kinerja\_Pegawai  
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 5 antara lain adalah Disiplin  $1,435 < 5$ , Motivasi  $1,435 < 5$ . Dan nilai *Tolerance* Disiplin  $0,697 > 0,10$  Motivasi  $0,697 > 0,10$  Sehingga dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas.

**c. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi adalah pengujian asumsi residual yang memiliki korelasi pada periode ke-t dengan periode sebelumnya (t-1). Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya. Cara menguji autokorelasi adalah dengan melihat model regresi linier berganda terbebas dari autokorelasi apabila nilai *Durbin Watson* berada di bawah angka 2.

**Tabel 4. Model Summary<sup>b</sup> Tabel Autokolerasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	,664 <sup>a</sup>	,440	,417	3,73727	,440	18,491	2	47	,000	,989

Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 bahwa *Durbin Watson* diperoleh nilai  $1,989 < 2$  maka pada data tersebut tidak terjadi autokolerasi.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar Scatterplot model tersebut adalah :

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar

kemudian menyempit dan melebar kembali.

d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

**Gambar 4.3 : Uji Heteroskedasitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat titik secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, secara terbesar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu *Regression Studentized Residual* (Y). Hal ini berarti tidak terjadi heterokedesitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel bebas.

**Pengujian Hipotesis**

**a. Analisis Linier Berganda**

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi yang menggunakan SPSS versi 22, Analisis regresi digunakan unutm meramalkan variabel terikat (Y) berdasarkan suatu variabel bebas (X) dalam suatu persamaan linier.

Menurut Rochaety (2009:42) “*Regresi linier* berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

**Tabel 4.4 : *Coefficients<sup>a</sup>* Analisis Linier Berganda**

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,759	6,677		2,810	,007		
Disiplin	,257	,125	,269	2,059	,045	,697	1,435
Motivasi	,414	,114	,476	3,643	,001	,697	1,435

a. *Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 diperoleh persamaan *Regresi Berganda (multiple Regression)* adalah  $Y = 18,759 + ,257(X1) + ,414(X2)$ . Konstanta sebesar 18,759 menyatakan jika tidak ada variabel bebas terikat (bernilai 0) maka variabel terikat tetap sebesar 18,759.

Hasil analisis regresi ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel independen dianggap konstan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 18,759
- b) Jika terjadi peningkatan Disiplin sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,257
- c) Jika terjadi peningkatan Motivasi sebesar 1, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,414.

**b. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (0 < R < 1). Semakin besar koefisien

determinasinya maka semakin besar variasi variable independennya mempengaruhi variable dependennya.

Tabel 4.5 *Model Summary*<sup>b</sup> Tabel Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 <sup>a</sup>	,440	,417	3,73727

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. All requested variables entered

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 pada kolom *Adjusted R Square*, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,417 yang berarti 41,17% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin dan motivasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 41,17\% = 58,83\%$ ) dijelaskan oleh faktor variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. *R Square* berkisar 0 sampai 1 dengan catatan semakin kecil angka *R Square* semakin lemah tingkat hubungannya.

### c. Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat dan variabel bebas secara parsial.

Tabel 4.6 *Coefficients*<sup>a</sup> Nilai Signifikan Secara Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,759	6,677		2,810	,007		
DISIPLIN	,257	,125	,269	2,059	,045	,697	1,435
MOTIVASI	,414	,114	,476	3,643	,001	,697	1,435

a. *Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis secara parsial (t) dari masing-masing variabel bebas variabel terikat sebagai berikut :

1) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > \alpha$

Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < \alpha$

Dari analisis diperoleh  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,810 sedangkan  $t_{tabel} = 2,012$  dan probabilitas signifikan sebesar 0,000 sehingga  $t_{hitung} 2,810 > t_{tabel} 2,012$  dan  $sig. 0,045 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja kerja.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan adalah :

Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > \alpha$

Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < \alpha$

Dari analisis diperoleh  $t_{hitung}$  adalah sebesar 3,643 sedangkan  $t_{tabel} = 2,012$  dan

probabilitas signifikan sebesar 0,000 sehingga thitung 3,643 > ttabel 2,012 dan sig. 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan tolak Ho (terima Hi), Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja kerja.

**d. Uji Serempak (F)**

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sedangkan formula H0 dan H1 adalah sebagai berikut:

H0 : b1 = b2 = 0 , Disiplin dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H1 : b1, b2 ≠ 0 , Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan serempak terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian menggunakan Uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah

Terima H0 (Tolak Hi), apabila Fhitung < Ftabel atau sig F > α 5%

Tolak H0 (Terima Hi), apabila Fhitung > Ftabel atau sig F < α 5%

Tabel 4.7 ANOVA<sup>a</sup> Uji Serempak (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	516,524	2	258,262	18,491	,000 <sup>b</sup>
Residual	656,456	47	13,967		
Total	1172,980	49			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

B. Dependent Variable : Kinerja\_Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22, 2014

Berdasarkan Tabel 4.7 bahwa Fhitung sebesar 18,491 sedangkan Ftabel= 3,20 yang dapat dilihat pada α 0,05 (lihat lampiran tabel F) dengan tingkat signifikan

0,000 dari perhitungan didapat nilai Fhitung = 18,491 > dari Ftabel 3,20. dan sig 0,000 < 0,05 Oleh karena jauh dibawah 0,05 probabilitasnya maka tolak H0 (Terima H1) Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan secara serempak (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Johannes Eliezer Ayer dkk (Jurnal Volume 12 Nomor 3A 2016) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi Kinerja PNS pada PemKab Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ainnur Sri Yulianing Sutrisno (2014) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja PNS dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja. Sedangkan meningkatnya motivasi kerja dan sikap kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja PNS. Terdapat indikasi bahwa disiplin kerja mempunyai peran terbesar dalam mempengaruhi sikap kerja dan kinerja. Meningkatnya disiplin kerja akan meningkatkan sikap kerja dan kinerja. Peran sikap kerja sebagai intervening belum mampu mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja PNS di Lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Kudus.

Hal ini juga dikuatkan oleh indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja kerja yaitu:

- a. Kehadiran karyawan setiap hari
- b. Ketepatan jam kerja
- c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
- d. Ketaatan karyawan terhadap peraturan.

Begitu juga dengan motivasi kerja yang berpengaruh dengan kinerja kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja (Herzberg dalam Robbins,

1996). Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis, komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya.

### Kesimpulan

Dari penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja operational. Dan hasil menunjukkan bahwa pada Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja operational.
- b. Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan secara serempak (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat.
- c. Pengaruh Disiplin & Motivasi terhadap kinerja pegawai masih rendah. Artinya Untuk meningkatkan disiplin dan motivasi tersebut, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang diberikan demi peningkatan kinerja antara lain:

- a. Sekretariat DPRD Kabupaten Langkat agar memberikan penghargaan kepada pegawai yang dinilai teladan berdasarkan hasil evaluasi kerja yang dilakukan tiap tahunnya untuk

meningkatkan disiplin dan motivasi.

- b. Diperlukannya motivasi dari atasan kepada bawahan agar meningkatkan kinerja bagi pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji, 2006, Psikologi Kerja, Rineka Cipta Jakarta.
- Arikunto, Suhartimi. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta : Angkasa.
- Ayer, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori
- Dharma, Agus. 2000. Manajemen perilaku Organisasi edisi keempat. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen sumber dayam manusia*, Edisi pertama, kencana prenda media group, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Asdi Mahasatya.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivarete dengan Program SPSS, Edisi 3*. Semarang : Badan Penertbit Unpad.
- Gibson, James, John M. Ivancevich, dan Donnely 1996, *organisasi dan manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.

- Kusuma, Imma Helianti. 2004. Studi korelasional antara kecerdasan Adversity dan Motivasi berprestasi dengan kinerja Lembaga, jurnal pendidikan penabur; No.02/thn III /Maret 2004, p19).
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: penerbit Andi.
- Mahsun, Mohammad , 2006. *Pengukuran Kinerja sektor Publik*, Cetakan penerbit BPFE. Yogyakarta. Pertama.
- Mangkunegara , Anwar Prabu, (2001:67-68), *Manajemen sumber daya Manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marsudi. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Lampung (Studi Pada Satuan Tenaga Kerja Administrasi Di Biro Umum Dan Keuangan Universitas Lampung)*
- Mathis, L. Robert and John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Tenth Edition. South Western: By homson Collection. New York.
- Ratna Sari Darajat, Putri. 2016. *Fungsi Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Subang*.
- Rivai dan basri (2005:14) Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat, 2006. Mathis (2006 : 113).
- Ruky S.Achmad (2001:7).*Sistem Manajemen Kinerja: Panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja Prima*.Jakarta:Gramedia.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soehartono. 2004 . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang*.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keempat, Bandung : Alfabeta
- Surono dan Nur.2017. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat*
- Sutrisno, Ainnur Sri Yulianing. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Sikap Kerja Di Lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Kudus*. Universitas Muria Kudus.
- Usman, Husnaini, dan Akbar, Setiadi, Purnomo. 2003. *Pengantar Statistika*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. *Aktivitas Tenaga Pemasaran Dalam Meningkatkan Kinerja*. Jakarta. Salemba Empat
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat