

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting hubungannya dengan organisasi baik dalam organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak mudah dipisahkan. Setiap organisasi berusaha mengembangkan kemampuan pegawai dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para pegawai.

Pegawai sebagai aktor utama dalam setiap kegiatan organisasi pemerintahan merupakan aset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhinya dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Dalam hal ini seorang pemimpin instansi perlu untuk meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai, agar tujuan dari instansi dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai itu sendiri. Dengan demikian peran serta pegawai sangat menunjang dalam proses produksi, seorang pegawai akan mempunyai produktivitas yang tinggi, dimana hal ini akan mencapai apabila dirinya mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi. Akan tetapi disiplin kerja sering diabaikan oleh sebagian pegawai yang kurang bertanggung jawab serta kurangnya rasa kesadaran dan kepeduliannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya,

seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawainya. Tata peraturan tersebut akan menjadi acuan bagi pegawai untuk menjadi pegangan bersama dan sekaligus menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual oleh para pegawai.

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri pegawai diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tercermin dari kinerja pegawai yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kegiatan Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara tak hanya menangani soal irigasi tetapi juga terkait sumber daya air seperti pengelolaan air baku, pengembangan pengelolaan konservasi sungai/danau, pembangunan pengelolaan pengendalian banjir dan pengamanan pantai serta pembinaan/pengaturan pengembangan sumber daya air. Selain itu, Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara juga mempunyai prioritas pengelolaan dan penanganan sungai dan rawa. Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara optimis bisa mencapai target yang bertujuan mendukung capaian sektor pertanian dan pangan. Irigasi yang baik menjadi syarat mutlak untuk mewujudkan Sumatera Utara yang berdaya saing dibidang pertanian. Berikut adalah tabel daftar pegawai menurut bidangnya masing-masing dan jumlah pegawai:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Pegawai**

NO	BIDANG (PEMBAGIAN TUGAS KERJA)	JUMLAH PEGAWAI
1	BIDANG SEKRETARIS DINAS SDACKTA PROVSU	65
2	BIDANG JARINGAN PEMANFAATAN AIR	40
3	BIDANG PENGEMBANGAN JARINGAN SUMBER AIR	36
4	BIDANG CIPTA KARYA	60
5	BIDANG TATA RUANG	38
<b>JUMLAH</b>		<b>239</b>

*Sumber: Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara (2019).*

**Tabel 1.2**  
**Daftar Kinerja**

<b>DAFTAR KINERJA PEGAWAI DINAS SUMBER DAYA AIR CIPTA KARYA DAN TATA RUANG PROVINSI SUMATERA UTARA</b>							
Bidang	Jumlah pegawai	Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018	
		Bobot (nilai)	Penilaian	Bobot (nilai)	Penilaian	Bobot (nilai)	Penilaian
Sekretaris Dinas SDACKTR PROVSU	65	80	Baik	83	Baik	87	Baik
Jaringan Pemanfaatan Air	40	82	Baik	80	Baik	75	Cukup
Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air	36	75	Cukup	85	Baik	85	Baik
Cipta Karya	60	80	Baik	85	Baik	76	Cukup
Tata Ruang	38	74	Cukup	87	Baik	88	Baik
<b>Total</b>	239						

*Sumber : Dnas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara 2018.*

Berdasarkan pemaparan di atas, maka sangat penting untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu peneliti mencoba untuk menganalisis secara objektif dan empiris mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara “**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dalam suatu penelitian ditentukan rumusan masalah yang akan diteliti, guna menjadi penelitian yang jelas dan terarah tujuannya. Maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini sebagai syarat menyelesaikan perkuliahan, penulis juga menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen pemasaran dan melatih penulis dalam mengadakan penelitian serta menerapkan teori- teori yang di peroleh dari perkuliahan.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sejenis pada masa yang akan datang.

### **3. Bagi Universitas HKBP Nommensen**

Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang sumber daya manusia khususnya disiplin, motivasi dan kinerja pegawai dalam suatu Instansi Pemerintahan.

### **4. Bagi Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara**

Penelitian diharapkan bermanfaat bagi Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang untuk bahan informasi serta dapat memahami bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan suatu sikap atau kondisi hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan memiliki disiplin yang buruk.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. **Menurut Tintami et.al (2012)**, “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku”.

Tanpa disiplin yang baik sangat sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. **Menurut Sutrisno (2012:86)** “disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang dipakai”.

Pembahasan disiplin pegawai dalam sumber daya manusia sangat penting karena dengan disiplin, pegawai mampu menghasilkan kerja yang memuaskan. Untuk lebih memahami apa itu disiplin, berbagai macam berkaitan pengertian disiplin dikemukakan oleh para ahli berikut:

**Menurut Arifai (2012:193) mengatakan** “disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan”.

**Menurut Sutrisno (2012:138)** mengatakan “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

### **2.1.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Disiplin pada dasarnya merupakan dorongan pada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan dan melakukan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Karyawan harus mengetahui jenis-jenis disiplin kerja.

**Menurut Sutrisno (2015:49)** ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu:

#### **1. Disiplin Preverentif**

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

#### **2. Disiplin Korektif**

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

### **2.1.3 Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin pada dasarnya merupakan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan yang baik. Untuk melaksanakan kegiatan dengan baik pegawai perlu mengetahui indikator disiplin kerja. **Menurut Hasibuan (2015:195)** pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **1. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

## **2. Teladan pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

## **3. Balas jasa**

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

## **4. Keadilan**

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

## **5. Waskat (Pengawasan Melekat)**

Waskat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

## **6. Sanksi hukuman**

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

## **7. Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

## **8. Hubungan kemanusiaan**



Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat diantara semua karyawannya.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

**Menurut Sutrisno (2012)**, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik bagi setiap bawahan ataupun pegawainya demi mencapai tujuan organisasi. Maka faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin antara lain:

- 1) Besar kecilnya kompensasi
- 2) Ada tidaknya teladan pimpinan dalam perusahaan/organisasi
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Pimpinan perusahaan selalu berharap agar karyawannya dapat melaksanakan kegiatan yang dibebankan kepada mereka dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Apabila tugas yang dibebankan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, apakah karena kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau kurangnya dorongan (motivasi) yang telah diberikan atasan kepada bawahannya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan adanya pemenuhan hidup dari tenaga kerja tersebut. Motivasi kerja sebenarnya ditentukan oleh faktor keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia dalam menghadapi situasi di luar dirinya yang menantang atau merangsang.

**Menurut Burso (2018:49)** menjelaskan bahwa, “motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.”

**Menurut Wibowo (2016:322)** mengemukakan bahwa, ”motivasi adalah keinginan untuk bertindak.” Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.

**Menurut Stephen P. Robins (2014:222)** mengemukakan bahwa, “motivasi sebagai proses yang menjelaskan arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.”

### 2.2.2 Prinsip-Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan **menurut Busro (2018:51)** diantaranya:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut partisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan.

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang.

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk seaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin nya.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, akan memotivasi pegawainya bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpinnya.

### 2.2.3 Teori-Teori Motivasi

Menurut Richard M. Steers et.al (2017:172) menjelaskan, “Masing-masing tiga komponen motivasi adalah penting untuk pemahaman kita tentang perilaku manusia ditempat kerja. Poin komponen pertama untuk pasukan energetic dalam individu yang mendorong mereka untuk jenis perilaku tertentu. Komponen kedua mengacu pada orientasi tujuan, dengan perilaku yang diarahkan sesuatu. Komponen ketiga berkaitan dengan kekuatan-kekuatan di dalam individu dan dalam lingkungan mereka yang memperkuat intensitas dorongan dan arah mereka.”

Dibawah ini disajikan beberapa teori motivasi dari beberapa ahli yang menarik untuk dikaji.

#### 1. Teori Hierarki kebutuhan Abraham maslow

Menurut Abraham maslow, ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

- a. *Physiological needs*, kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman
- b. *Safety needs atau security needs*, Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.
- c. *Affection needs atau love need atau belonging needs*, Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
- d. *Esten needs*, Kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. *Self – actualization needs*, Kebutuhan pengembangan diri atau aktualitas diri. Ini merupakan kebutuhan pada herarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Menurut Edison (2017:173) Sebagian besar terori motivasi ada sangat terbatas. Mereka menangani kebutuhan fisiologis dasar seperti lapar dan haus, atau dengan kebutuhan untuk menghindari kecemasan. Jika kebutuhan pertama ini terpenuhi maka jenis kebutuhan ini tidak

efektif lagi sebagai alat motivasi. Kemudian timbul lagi jenis kebutuhan kedua yang dapat memotivasi seseorang bekerja. Demikian seterusnya sampai jenis kebutuhan keempat telah terpenuhi maka keempat jenis kebutuhan tersebut tidak efektif lagi penggunaannya sebagai alat motivasi. Sehingga timbul kebutuhan terakhir yang kebutuhan akan mempertinggi kapasitas kerja.

## **2. Teori Erg Alderfer**

Alderfer setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai tugas kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Tapi kebutuhan hierarki hanya meliputi tiga perangkat, yaitu:

- a. *Existence* (kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat).
- b. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat).
- c. *Growth* (pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif).

## **3. Teori dua Faktor Herzberg**

Teori dua faktor itu yakni faktor motivasional dan faktor hygiene. Teori ini dikembangkan oleh Burso (2018:58) yaitu:

### **1. Faktor Motivasional**

Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Menurut Burso (2018:60) menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi pegawai, yaitu:

- a. Hal-hal yang mendorong pegawai adalah “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dalam menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu”.
- b. hal-hal yang mengecewakan pegawai yakni terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lainnya
- c. Pegawai kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitive pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

### **2. Faktor Hygiene**

Faktor hygiene atau ekstrinsik, konteks pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Kondisi adalah *dissatisfier* atau faktor *hygiene*, karena faktor tersebut untuk mempertahankan suatu tingkat dari adanya kepuasan, antara lain:

- a. Gaji
- b. keamanan pekerjaan
- c. kondisi kerja
- d. status
- e. prosedur perusahaan
- f. kualitas pengamanan teknis
- g. kualitas hubungan interpersonal

### 3. Teori Motivasi Berprestasi McClelland

**Menurut Burso (2018:62)** mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh virus mental yang ada pada dirinya. Teori McClelland menjelaskan bahwa ada tiga kebutuhan/keinginan manusia yang menonjol yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang lain itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian.
3. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

#### 2.2.4 Indikator Motivasi

**Menurut Siahaan dkk (2016:275)** terdapat tiga kebutuhan yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan dan menjadi indikator motivasi kerja dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a) **Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*)**, adalah keinginan untuk menjadi individu yang berpengaruh di dalam suatu kelompok untuk mengendalikan lingkungannya atau keinginannya untuk melakukan kontrol atas situasi dan lingkungan yang dihadapinya.
- b) **Kebutuhan untuk prestasi (*Need for achievement*)**, merupakan salah satu faktor kritis yang menentukan tingkat kinerja seseorang. Kebutuhan akan prestasi adalah keinginan

untuk menyelesaikan suatu yang menantang dengan sukses dan mengungguli orang lain dalam kaitannya dengan serangkaian standar.

- c) **Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*)**, adalah keinginan untuk membentuk hubungan antarpribadi yang akrab dengan para karyawan dalam suatu organisasi. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi tinggi cenderung lebih menyukai pekerjaan yang menuntut banyak interaksi sosial.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan atau tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahamanyang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

**Menurut Wibowo (2016:7)**, “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.”

**Menurut Mahendro Sumadjo (2018:193)**, “kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

**Menurut Sutrisno (2010:170)**, “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka supaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”

**Menurut Riani (2011:98)**, kinerja adalah “catatan yang dihalikan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.”

### **2.3.2 Upaya Peningkatan Kinerja**

Seperti diketahui tujuan organisasi hanya dapat dicapai, karena organisasi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat di dalamnya. Terdapat beberapa cara untuk peningkatan kinerja pegawai. **Menurut Edy Satrisno (2010:184)** mengemukakan adanya 4 cara yaitu:

### **1. Diskriminasi**

Seorang manajer harus dapat membedakan seorang objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.

### **2. Pengharapan**

Dengan memperhatikan bidang yang diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sederhana rupa sehingga pengharapan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

### **3. Pengembangan**

Bagi mereka yang bekerja di bawah standart, skema untuk mereka adalah mengikuti program latihan dan pengembangan sedangkan yang di atas standart, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.

### **4. Komunikasi**

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

## **2.3.3 Indikator Kinerja**

**Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi birokrasi Republik Indonesia** ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

### **1. Integritas**

Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.

### **2. Kerjasama**

Membangun sinergi antar unit kerja dilingkup instansi yang dipimpin, mengembangkan sistem yang menghargai kerjasama antar unit, memberikan dukungan/semangat untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian target kerja organisasi.

### **3. Komunikasi**

Mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagai informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

#### 4. Orientasi pada hasil

Mendorong unit kerja ditingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang telah ditetapkan. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama agar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian target organisasi.

#### 5. Pelayanan Publik

Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan acuan dalam suatu penelitian, sebagai pembanding penelitian saat ini dengan sebelumnya. Adanya penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pembanding dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
M. Harlie	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri 33 Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.	1. Secara parsial variabel disiplin dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ASN.
Abdul Hakim	Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah.	1. Secara parsial variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja ASN.
Tutik Pebrianti	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.	1. Secara parsial variabel disiplin dan motivasi ASN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. 2. Secara simultan variabel disiplin dan motivasi ASN berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

Sumber: ANNISA PRATIWI Jurnal Publikasi 2014

### 2.5 Kerangka Berpikir



Kerangka berpikir adalah alur berpikir yang disusun secara singkat untuk menjelaskan bagaimana sebuah penelitian dilakukan dari awal, proses pelaksanaan, hingga akhir. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

### 1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hakekatnya melaksanakan disiplin kerja merupakan tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai yang bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dilakukan setiap pegawai. Sebaliknya jika Disiplin kerja pegawai kurang, berarti penerapan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada organisasi kurang.

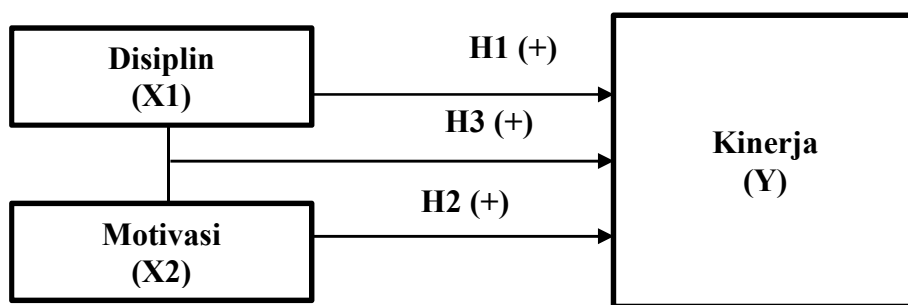
### 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya didorong oleh motivasi, adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi kebutuhannya, orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan serta hasil dari pekerjaannya sehingga dapat ditegaskan bahwa tidaklah mungkin suatu pekerjaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

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

Kekuatan organisasi terletak pada seluruh anggota organisasi sehingga apabila anggota organisasi tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat mereka, mengembangkan kemampuan mereka, memperhatikan kesejahteraan mereka dan menggunakannya secara tepat, maka organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang.

Berdasarkan teori penelitian maka kerangka berpikir penelitian dapat dibuat secara sistematis sebagai berikut.



Sumber: Diolah oleh peneliti (2019)

## **Gambar 2.2**

### **Kerangka Berpikir**

#### **2.6 Rumusan Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Jadi secara singkat dapat disimpulkan bahwa hipotesis berfungsi untuk menguji kebenaran suatu teori, memberi ide untuk mengembangkan suatu teori, dan memperluas pengetahuan mengenai gejala-gejala yang dipelajari.

Hipotesis membantu penulis dalam ruang lingkup penelitian yaitu pemilihan data yang relevan serta menghindarkan penelitian dari hal yang tidak ada hubungannya dengan masalah yang sudah dirumuskan. Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang dilampirkan penulis adalah sebagai berikut:

- H1 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.
- H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.
- H3 : Disiplin dan motivasi secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan variabel-variabel data kuantitatif. Dalam penelitian ini

kerangka acuannya adalah metode penelitian kuantitatif yang akan menggunakan metode analisis deskriptif maupun metode analisis induktif (inferensial).

Kedua metode analisis tersebut akan digunakan secara bertahap, diawali dengan statistik deskriptif yang berfungsi menyusun, mengelompokkan, menggambarkan sekumpulan data dan selanjutnya melakukan analisis untuk membuat kesimpulan tentang sekelompok data (sampel). Pada tahap berikutnya, dengan mengacu pada hasil analisis deskriptif, digunakan metode statistik induktif (inferensial), yaitu suatu metode analisis statistik yang diarahkan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau kesimpulan tentang populasi.

### 3.2 Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Penelitian dimulai bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2019.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

**Menurut Sugiono (2017:215)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara, yang berjumlah 239 orang pegawai.

#### 3.3.2 Sampel

**Menurut Sugiono (2017:215)** mendefinisikan sampel adalah sebagian dari populasi itu. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana: n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Presentase Kelonggaran Ketelitian yang ditoleransi (10%)

Sehingga ukuran sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{239}{1+239(0,1)^2} = 70,5$$

Dengan perhitungan di atas maka diketahui jumlah sampel sebesar 70,5 atau dibulatkan menjadi 71 sampel.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel “purposive sampling” adalah teknik pengambilan data secara tidak acak, ialah sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elemen dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Sampel**

No	Departemen	Populasi
1	Bidang Sekretaris Dinas	$65/239 \times 71 = 19$ orang
2	Bidang jaringan pemanfaatan air	$40/239 \times 71 = 12$ orang
3	Bidang pengembangan jaringan sumber air	$36/239 \times 71 = 11$ orang
4	Bidang cipta karya	$60/239 \times 71 = 18$ orang
5	Bidang tata ruang	$38/239 \times 71 = 11$ orang
<b>Total</b>		71 Rang

*Sumber: Diolah peneliti (2019)*

### 3.4 Jenis Data Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan data primer. Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasilnya wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kualitatif dan survei. Metode kualitatif adalah metode riset yang sifatnya memberikan penjelasan dengan menggunakan analisis. Pada pelaksanaannya metode ini bersifat subjektif dimana proses penelitian lebih diperlihatkan dan cenderung pada landasan teori. Metode survei adalah suatu

metode yang digunakan untuk mendapatkan hasil riset dalam bentuk opini atau pendapat dari orang lain yang berinteraksi langsung dengan objek yang diamati.

### 3.6 Instrumen Penelitian

Secara keseluruhan operasional variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Defenisi Operasional**

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Disiplin (X1)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	- Tujuan dan kemampuan - Teladan pimpinan - Balas jasa - Keadilan - Waskat - Sanksi hukuman - Ketegasan - Hubungan kemanusiaan	Skala likert
Motivasi (X2)	Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.	- Kebutuhan akan kekuasaan - Kebutuhan untuk prestasi - Kebutuhan akan afiliasi	Skala likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.	- Integritas - Kerjasama - Komunikasi - Orientasi pada hasil - Pelayanan public	Skala likert

*Sumber : Diolah peneliti (2019)*

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Skala Pengukuran**

NO	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono (2017)*

### 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan atau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan atau pertanyaan dengan total skor variabel.

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik berikut ini:

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka variabel tersebut valid.
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.
- c) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , namun bertanda negatif maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat berikut ini:

- a. Jika nilai  $\alpha >$  atau  $= r_{tabel}$  maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai  $\alpha < r_{tabel}$  maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel.
- c. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (cukup baik), dan diatas 0,8 (baik).

## 3.9 Metode Analisis Data

### 3.9.1 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan simetris tidaknya distribusi data. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

## **2. Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara grup tersebut yang disebut homoskedastisitas, sedangkan heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji glesjer dengan pengambilan keputusan.

## **3. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah melihat dari nilai variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance, dimana nilai tolerance mendekati 1 atau tidak kurang kurang dari 0,10 serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

### **3.10 Metode Regresi Linear Berganda**

Metode linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara Disiplin ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Adapun persamaan regresi yang dipakai didalam penelitian ini adalah:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_i;$$

Dimana:

$Y_i$  = Kinerja

$\beta_0$  = Konstanta

$X_1$  = Disiplin

$X_2$  = Motivasi

$\beta_1$  = Koefisien regresi Disiplin

$\beta_2$  = Koefisien regresi Motivasi

$\epsilon_1$  = Galat (*Disturbance Error*).

### 3.11 Pengujian Hipotesis

#### 3.11.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat:

a) Variabel Disiplin

Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai

$H_0 : \beta_1 = 0$  artinya tidak ada Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \beta_1 > 0$  artinya ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai.

b) Variabel Motivasi

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \beta_2 = 0$  artinya tidak ada Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

$H_2 : \beta_2 > 0$  artinya ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

#### 3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F merupakan uji serentak untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi ( $X_1, X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel disiplin dan motivasi ( $X_1, X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

$$H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari variabel disiplin dan motivasi ( $X_1, X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Kriteria kinerja pegawai :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### 3.11.3 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji Determinasi pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi mulai dari 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ )



1). Nilai koefisien determinasi yang kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1, berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi pada variabel tidak bebas.