

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebuah instansi maupun organisasi yang baik tidak bisa lepas dari peranan sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur utama tercapainya rencana-rencana instansi maupun organisasi, baik itu rencana jangka pendek maupun rencana jangka panjang. Hal tersebut dikarenakan eksekutor utama yang merealisasikan rencana instansi maupun organisasi ialah sumber daya manusia. Oleh karenanya sebuah instansi maupun organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam instansi maupun organisasi sendiri dibutuhkan di semua lini komponen perusahaan, baik itu karyawan maupun pimpinan. Karena dalam instansi maupun organisasi semua elemen sumber daya manusia merupakan roda penggerak dalam mewujudkan impian instansi maupun organisasi, setiap elemen tersebut sama-sama memiliki peranan yang penting dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Setiap instansi maupun organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda, tujuan tersebut dijadikan sebagai indikator keberhasilan dari instansi maupun organisasi, dimana instansi maupun organisasi akan dikatakan berhasil jika tujuan tersebut dapat jtercapai, ketercapaian tujuan tersebut tidak lepas dari kinerja karyawan.

Menurut Hassel dalam Fauzi, 2016:3 dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan, kompensasi, kedisiplinan, lingkungan kerja. Diantara sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini mengangkat dua diantaranya yakni Motivasi dan Disiplin Kerja yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara. Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara (KPID-SU) merupakan lembaga *independen* di Indonesia yang kedudukannya setingkat dengan lembaga Negara lainnya yang berfungsi sebagai regulator

penyelenggaraan penyiaran di Indonesia. Komisi ini dibentuk melalui Undang-undang nomor 32 tahun 2002 tentang penyiaran di Indonesia. Lembaga Negara *independen* ini mempunyai visi yaitu terwujudnya sistem penyiaran di Sumatera Utara yang berkeadilan dan bermartabat untuk dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kesejahteraan masyarakat. Pada Komisi Penyiaran Indonesia terdapat motivasi yang ada didalamnya yakni, motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, dengan adanya motivasi para karyawan bisa bekerja lebih efektif dan efisien dan menjunjung nilai-nilai yang sudah ditentukan perusahaan.. Oleh karena itu mereka akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dengan harapan akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Jenis motivasi yang diberikan kepada karyawan pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**

**Bentuk Motivasi Kerja Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara (KPID-SU)**

<b>Jenis Motivasi</b>	<b>Bentuk Motivasi</b>
Insentif	Insentif akan diberikan kepada karyawan untuk setiap proyek yang telah diselesaikan atau setiap tugas lapangan yang dilakukan seperti piagam ataupun penghargaan
Pendekatan kemanusiaan	Kepala KPID-SU dan jajarannya akan terus aktif memberikan motivasi dan semangat untuk karyawan sebagai bentuk pendekatan kemanusiaan.
Supervisi	Kepala KPID-SU akan terus melakukan pengecekan atau pengawasan terhadap kinerja karyawan sebagai bentuk supervisi pimpinan.
Pembinaan disiplin	Pembinaan disiplin diberikan sebagai teguran untuk karyawan yang melanggar nilai kedisiplinan.

*Sumber: Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara (KPID-SU)*

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa bentuk motivasi KPID-SU diberlakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi besar dalam kemajuan perusahaan serta pencapaian yang diharapkan semakin meningkat. Dalam hal ini motivasi juga harus sejalan dengan kedisiplinan karyawan. Selain motivasi yang ada pada KPID-SU ada juga yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu juga dengan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan adalah sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan dari organisasi itu sendiri

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu kajian penting dalam ilmu manajemen Sumber Daya Manusia. . Penggunaan kata kinerja sendiri kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, efektifitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktifitas kerja dan istilah lainnya (Sinambela, 2012: 5). Keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat melalui kuantitas hasil pekerjaan yang dicapai, kuantitas akan hasil pekerjaan, kehadiran dalam bentuk hasil dari aktivitas karyawan didukung dengan tingkat kehadiran dan ketetapan waktu yang tinggi. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Terjadinya penurunan kinerja akan berdampak pada tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan yang tidak terselesaikan dengan baik sesuai yang ditetapkan oleh instansi Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara. Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara juga melakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan dengan menggunakan SMK (Sistem Manajemen Kinerja) yang dilakukan oleh kepala bidang. Sistem ini merupakan suatu proses untuk menciptakan pemahaman bersama antara pejabat penilai dan karyawan yang dinilai mengenai apa yang harus dicapai. Terdapat 4 target yang harus dimiliki seluruh karyawan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara agar dapat dikatakan sangat baik dalam bekerja. Diantaranya, adalah berikut dalam tabel 1.2 :

**Tabel 1.2**  
**Data rata-rata penilaian kinerja karyawan**  
**Komisi Penyiaran Indonesia daerah sumatera utara Tahun 2019**

<b>Area Kinerja Utama</b>	<b>Key Performance Indicator</b>	<b>Unit Pengukuran</b>	<b>Target tetapan</b>	<b>Pencapai</b>
Quality Orientation	Penyelesaian proyek pengawasan program siaran sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	%	85%	79%
Problem Solving Skill	Penyelesaian dan pendampingan program siaran yang belum memenuhi pedoman perilaku penyiaran.	%	85%	80%
Planning Skill	Penyelesaian perencanaan jadwal rapat dan evaluasi bulanan.	%	85%	90%
Team Work	Penyelesaian pembagian tugas proyek pengawasan.	%	85%	83%

*Sumber: Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara (KPID-SU)*

Berdasarkan keempat komponen dari penilaian kinerja Komisi Penyiaran Indonesia daerah sumatera utara, dapat dilihat bahwa data tersebut mengindikasikan pencapaian kinerja yang dimana terdapat hanya *planning skill* (kemampuan perencanaan) yang memenuhi target pencapaian kinerja ditahun

2019. *Quality Orientation, Problem Solving Skill* dan *Team Work* yang mana hasil dari persentase belum mencapai target ditahun 2019.

Rendahnya penilaian target kinerja karyawan ini merupakan salah satu permasalahan yang dilihat oleh peneliti. Rendahnya penilaian target kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi. Sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak terlepas dari motivasi dan disiplin kerja dari karyawan. Hal tersebut dikarenakan, motivasi dan disiplin kerja banyak memberi pengaruh terhadap kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang dimilikinya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan, yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara.

#### **1,4 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis  
Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.
2. Bagi Komisi Penyiaran Indonesia  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan penerapan sistem pengendalian manajemen dan pengendalian internal instansi, sehingga instansi dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.
3. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan  
Penelitian ini memberikan manfaat sebagai tambahan kepustakaan yang dapat digunakan dan didokumenkan dan menambah informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik yang berkaitan dengan penelitian ini
4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya terutama dalam pembahasan topik pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan istilah yang memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan dengan motivasi yang tinggi maka karyawan lebih bersemangat dalam menjalani dan menyelesaikan beban pekerjaan. Hasibuan (2013:92 ) menjelaskan bahwasannya motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hal lain disampaikan juga oleh Rivai (2011:837) yang mengatakan bahwasannya Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pernyataan sebelumnya dikuatkan oleh Samsudin (2010:281) yang mengemukakan bahwasannya motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Dari beberapa pendapat para ahli sebelumnya maka bisa diambil sebuah kesimpulan bahwasannya motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.



### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Edy Sutrisno (2011: 116-120) mengatakan bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor *intern* dan *ekstern* adalah:

#### A. Faktor *Intern*

##### 1. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk tetap hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia. Maka dari itu untuk bisa tetap hidup manusia mau mengerjakan apapun. Misalnya, kebutuhan untuk makan, kebutuhan yang lain seperti memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman

##### 2. Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk memiliki benda atau sesuatu juga menjadi salah satu alasan orang mau bekerja. Dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari bahwa keinginan untuk memiliki sesuatu itu dapat menjadi dorongan orang mau bekerja keras

##### 3. Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain. Untuk memperoleh status yang tinggi dalam masyarakat seperti pendidikan tinggi ataupun kekayaan perlu dukungan uang dan uang tersebut didapat melalui kerja keras, maka dari itu akan timbul dorongan untuk bekerja keras.

##### 4. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Selain keinginan di atas, manusia juga memiliki keinginan memperoleh pengakuan seperti penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

##### 5. Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa juga salah satu dorongan manusia untuk bekerja keras, yang terkadang cara-cara yang digunakan untuk memiliki kekuasaan dengan cara tidak terpuji.

## **B. Faktor *Ekstern***

### **1. Kondisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan cepat lelah dan menurunnya kreativitas, sehingga peran pimpinan sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

### **2. Kompensasi Yang Memadai**

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang memadai merupakan salah satu alat yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

### **3. Supervisi Yang Baik**

Organisasi yang memiliki supervisi yang dekat dengan karyawan, menguasai liku-liku pekerjaan dengan baik dan bisa menjadi supervisor yang memiliki jiwa kepemimpinan maka akan menciptakan suasana kerja yang penuh semangat dan menggairahkan.

### **4. Adanya Jaminan Pekerjaan**

Jaminan pekerjaan yang jelas akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Jaminan tersebut meliputi promosi jabatan, pangkat dan kesempatan untuk menembangkan diri.

### **2.1.3 Jenis-jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2010:99) terdapat jenis-jenis motivasi ,antara lain sebagai berikut :

#### **1. Motivasi Positif**

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi

diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

## 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi *negative* ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### 2.1.4 Indikator Motivasi

Seperti yang telah dijelaskan diawal dan didukung oleh pendapat para ahli manajemen bahwa motivasi itu berkaitan dan dipengaruhi oleh kebutuhan. Menurut Maslow dalam Harnali (2016:136-137) mengatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri diataranya adalah sebagai berikut:

1. **Kebutuhan fisiologis**, ditunjukkan dengan: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
2. **Rasa aman**, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual
3. **Rasa memiliki**, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. **harga diri**, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5. **Aktualisasi diri**, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hasil ini mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu setiap atasan juga dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahan telah melakukan disiplin kerja yang baik. Untuk meningkatkan dan memelihara kedisiplinan kerja yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Hasibuan (2010:193) menyebutkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pernyataan di atas dikuatkan oleh Rivai & Sagala (2013: 825) yang mengatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para *manager* 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 didalam perusahaan. Lalu pendapat sebelumnya dikuatkan oleh Bedjo Siswanto (2010:291) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas yang telah disampaikan maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku ketaatan atau kepatuhan karyawan pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis untuk menjalankan tugas-tugasnya.

### 2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129), ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu : disiplin *Preventif* dan disiplin *Korektif*, berikut penjelasannya.

#### 1. Disiplin Preventif

Disiplin *Preventif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawaimengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara *preventif*, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin *perventif* merupakan suatu *system* yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian *system* yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

#### 2. Disiplin Korektif.

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

Sementara menurut Rivai & Sagala (2013: 825-826) terdapat empat prespektif, keempat prespektif tersebut antara lain:

1. **Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*)**, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. **Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)**, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
3. **Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*)**, yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. **Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*)**, yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

### 2.2.3 Pendekatan-Pendekatan Dalam Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan yang berlaku. Maka setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya agar penegakan disiplin dapat dijalankan. Tenaga kerja tersebut perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja melalui pendekatan-pendekatan disiplin.

Terdapat tiga pendekatan disiplin harus dilakukan perusahaan yaitu :

1. **Pendekatan Disiplin Modern**
2. **Pendekatan Disiplin dengan Tradisi**
3. **Pendekatan Disiplin Bertujuan**

Berdasarkan kutipan diatas pendekatan disiplin dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin *modern* yaitu mempertemukan sejumlah keperluan/kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

#### 2. Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

### **3. Pendekatan Disiplin Bertujuan**

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik dan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

#### **2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Mulyadi (2015:168), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain yaitu :

- 1. Faktor pengaruh pemberian kompensasi**
- 2. Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan**
- 3. Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan**
- 4. Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan**
- 5. Faktor adanya pengawasan dari pimpinan**

**6. Faktor perhatian kepada karyawan****7. Faktor yang mendukung tegaknya disiplin**

Berdasarkan kutipan diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

**1. Faktor pengaruh pemberian kompensasi.**

Faktor pengaruh pemberian kompensasi adalah seberapa besar dalam kompensasi yang diterima oleh karyawan/ pekerja akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan/pekerja. Biasanya karyawan akan taat pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB) apabila karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang memadai atau sesuai dengan kontribusi yang ia berikan kepada perusahaan.

**2. Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan.**

Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan sangat berpengaruh besar pada lingkungan kerja, bahkan malah mempunyai pengaruh sangat besar bila dibandingkan dengan faktor lainnya. Karena faktor keteladanan seorang pemimpin baik dari sikap, disiplin kehadiran, pola berbicara, disiplin dalam menjalankan tugasnya semua ini akan selalu diperhatikan oleh semua karyawan/pekerja dan akan menjadi panutan oleh semua pekerja.

**3. Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan.**

Sebuah perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya aturan yang pasti secara tertulis dan mengikat. Untuk dapat dijadikan pegangan yang kuat secara bersama. Disiplin kerja tidak akan mungkin ditegakkan oleh semua karyawan apabila tidak dibuat secara tertulis, atau hanya disampaikan lewat lisan yang sifatnya berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

**4. Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan.**



Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan adalah apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja maka sebagai pimpinan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya suatu tindakan atau ketegasan dalam mengambil sikap maka karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hati kecilnya mereka tidak akan mengulangi lagi dengan kesalahan yang sama.

**5. Faktor adanya pengawasan dari pimpinan.**

Faktor adanya pengawasan dari pimpinan adalah setiap kegiatan pada perusahaan/organisasi sangat penting dengan adanya pengawasan dan pengarahan tersebut akan mengarahkan para karyawan/ pekerja agar dapat melaksanakan tugas sehari-harinya dengan disiplin dan tepat pada waktu yang telah dibuat oleh perusahaan/organisasi.

**6. Faktor perhatian kepada karyawan.**

Faktor perhatian kepada karyawan adalah semua karyawan itu mempunyai karakter atau sifat yang beragam, maka karyawan tidak akan puas dengan pemberian kompensasi yang diterimanya walaupun kompensasi itu sangat tinggi, oleh karena itu karyawan/ pekerja masih sangat membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja. Setiap karyawan akan mempunyai kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, maka kalau karyawan tersebut mempunyai keluhan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun secara pribadi masih butuh diperhatikan oleh pimpinan langsung.

**7. Faktor yang mendukung tegaknya disiplin.**

Faktor yang mendukung tegaknya disiplin kerja adalah suatu kebiasaan-kebiasaan yang bias mendukung dalam melaksanakan disiplin kerja antara lain :

- a. Saling melontarkan hal-hal yang sifatnya memuji kebaikan sesama teman atau kepada atasan dan juga kepada bawahannya

sehingga karyawan tersebut akan merasa bangga dengan pujian tersebut.

- b. Sebagai pimpinan selalu memberi perhatian kepada karyawan, apa bila ada pertemuan-pertemuan karyawan sering diajak dalam pertemuan tersebut, apalagi pertemuan tersebut ada kaitannya dengan nasib dan pekerjaan karyawan.
- c. Apabila seorang pimpinan akan pergi meninggalkan ruang kerjanya, sering memberitahukan kepada teman atau bawahan seruangan, dengan memberikan informasi yang jelas kemana ia pergi dan kapan akan kembali, walaupun yang dipamiti itu adalah seorang bawahannya.

### 2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yang dikatakan oleh Hasibuan (2012:194) di antaranya:

1. **Tujuan Kemampuan.** Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
  - a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
  - b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja
2. **Tingkat Kewaspadaan Karyawan.** Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
  - b. Menjaga dan merawat peralatan kerja
- 3. Ketaatan pada Standar kerja.** Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:
- a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
  - b. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya
- 4. Ketaatan pada Peraturan Kerja.** Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu :
- a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
  - b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja
- 5. Etika Kerja.** Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan

## 2.3. Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Wibowo (2012:7) menyatakan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Hal lain disampaikan oleh Edy Sutrisno (2016:151) yang mengatakan bahwasannya Kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik suatu kualitas maupun kuantitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhi standar pelaksana.

Kinerja yang dicapai seorang karyawan dalam sebuah organisasi harus benar dan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam humas agar hasil yang dicapai semaksimal mungkin baik dari segi moral dan etika yang baik dimata organisasi. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, karyawan harus mempunyai keinginan, yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat di tingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

#### 1. Faktor kemampuan (*ability*)

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

#### 2. Faktor Motivasi

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

### 2.3.3 Aspek-Aspek Kinerja

Dalam menentukan penilaian kinerja atas seorang tenaga kerja tentunya ada aspek-aspek yang menjadi titik tolak pengukuran. mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut :

#### 1. Aspek Kuantitatif

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu yang dipergunakan atau lamannya melaksanakan pekerjaan
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam pekerjaan

## 2. Aspek Kuantitatif

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja
3. Kemampuan menganalisis data\informasi
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)

### 2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:86-88), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Berikut ini peneliti menguraikan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja.

1. **Tujuan.** Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik dalam dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kinerja yang harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang di inginkan.
2. **Standar.** Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
3. **Umpan balik.** Umpan Balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian

tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. **Alat atau sarana.** Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu penyelesaian tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
5. **Kompetensi.** Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. **Motif.** Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberi pengakuan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.
7. **Peluang.** Peluang tugas untuk mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari oleh supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyangkut Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Bachtiar (2018)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang	bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	Bintaro)	dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $12,329 > 1,984$ ) hal itu konsisten dengan nilai probability signification $< 0,05$ dengan demikian $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.
Zainal dan Taufiq (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	bahwa menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang, maka dapat dijelaskan bahwa Dari hasil perhitungagan uji F pada tabel 4.18 diperoleh F hitung

		sebesar 143.958 dengan probabilitas 0,000 dan Ftabel pada taraf nyata ( $\alpha=0,05$ ; $df_1=3$ ; $df_2=50$ ) sebesar 2.769.
Larasati dan Gilang (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55.1%, sedangkan sisanya 44.9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sumber: Berbagai jurnal/artikel

## 2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan teori dengan faktor-faktor yang penting tertentu. Kerangka Berpikir akan menghubungkan secara teoritis antara variabel penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Peran karyawan sebagai tenaga kerja merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, karyawan merupakan faktor tenaga penggerak dan faktor pelaksana lain yang melaksanakan segala pekerjaan dalam organisasi.

Dengan adanya kemampuan kerja karyawan yang maksimal, serta pembentukan motivasi dan disiplin kerja yang baik maka akan mundur peningkatan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

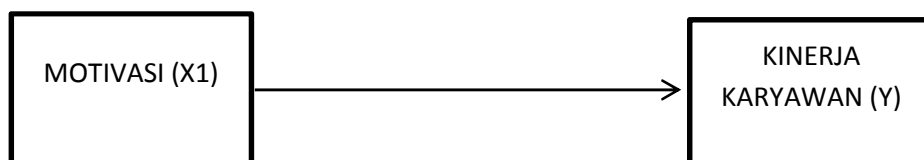
Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan dan disiplin kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



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 karyawan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tak tercapai, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu atau lebih meningkatkan motivasinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.



**Gambar 2.1**

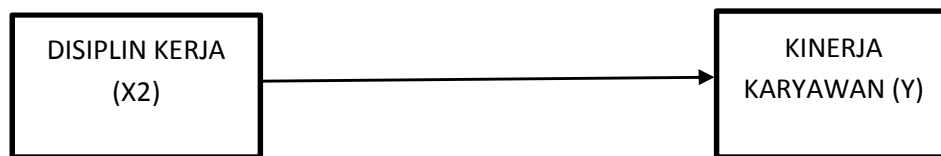
***Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan***

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan 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 karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Ariana disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa juga terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan, hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.



**Gambar 2.2**

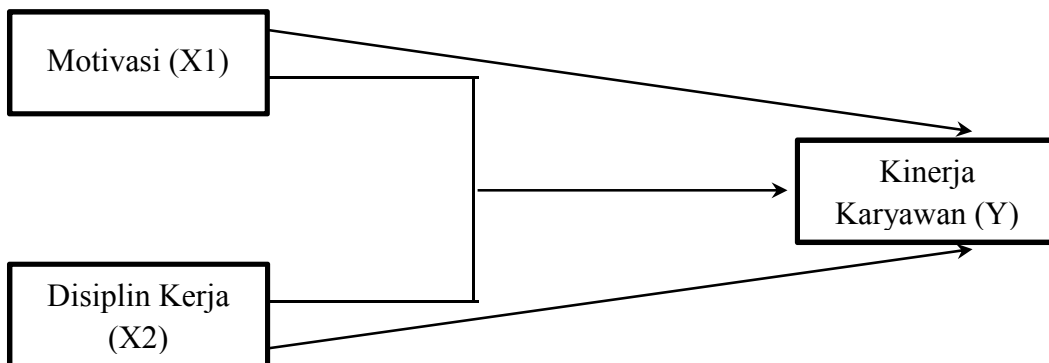
***Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

## **2. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Fitrah dalam penelitiannya menyatakan bahwasannya motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi kerja karyawan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Dengan motivasi kerja yang baik dan disiplin kerja yang optimal oleh pihak Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara, maka kinerja karyawan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan optimal.

Dari kerangka berpikir diatas, dapat dibuat paradigma penelitian untuk menggambarkan pemikiran penelitian ini. Berikut gambar kerangka pemikiran peneliti:



**Gambar 2.3**  
**Kerangka Berpikir**

## 2.6. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka berpikir diatas, maka peneliti mengajukan pemilihan data yang relevan serta menghindari penelitian dari hal yang tidak ada hubungannya dengan masalah yang sudah dirumuskan.

Menurut Mudrajad Kuncoro (2012:66) mengatakan Hipotesis yang baik adalah hipotesis yang di nyatakan dengan jelas dan ringkas. Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara.

2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara.
3. Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian secara kuantitatif, yang mengatakan Sugiyono (2017:14) bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara, yang beralamat di jalan Adinegoro No.7, Gaharu Kota Medan. Telp. (061) 4564257. Dengan Website: [www.kpid-sumutprov.go.id](http://www.kpid-sumutprov.go.id). Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2020 sampai dengan selesai.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa objek serta mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara yang berjumlah 38 orang karyawan.

##### **3.3.2 Sampel**

Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017: 124). Berdasarkan jumlah penelitian karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% populasi yang ada pada Komisi Penyiaran Indonesia Sumatera Utara yaitu sebanyak 38 orang responden.

### **3.4 Data Penelitian**

#### **3.4.1 `Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh melalui *survei* lapangan dengan menggunakan metode pengumpulan data yang original, yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan alat bantu kuesioner.

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pertanyaan tersebut. Unit sampel dari penelitian diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada tiap karyawan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara.

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun *literature* yang ada hubungannya dalam penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data *primer*.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menggunakan beberapa metode, yaitu :

#### **3.5.1 Metode Wawancara**

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Wawancara yang dimaksud yaitu wawancara non struktur dan dilakukan dengan cara berdiskusi dengan pihak-pihak yang diperlukan untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian ini.

#### **3.5.2 Metode Kueisioner**

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kombinasi pernyataan tertutup dan

penyataan terbuka, yang diberikan kepada responden secara langsung sehingga didapatkan keobjektifan data yang tepat. Data yang dikumpulkan meliputi identitas responden serta tanggapan karyawan terhadap Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sumatera Utara.

### 3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yang menyangkut variabel bebas dan variabel terikat yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel yang diukur dengan skala likert. Definisi operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini tertera pada tabel 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Variabel dan Indikator**

Variabel	Defenisi	Indikator	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Menurut maslow dalam harnali(2016:136-137), Bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik akan keamanan,keselamatan,kebutuhan sosial,kebutuhan akan penghargaan diri dan perwujudan diri.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Rasa aman 3. Rasa memiliki 4. Harga diri 5. Aktualisasi diri	Skala Likert
Disiplin (X <sub>2</sub> )	Menurut Hasibuan (2012:193), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Tingkat kewaspadaan karyawan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja	Skala Likert
Kinerja (Y)	Menurut Wibowo (2016:86-88) Kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Saran 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Skala Likert

*Sumber: Berbagai jurnal/artikel*

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah skala likert. menurut Sugiyono (2010:93), adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item instrument* yang dapat berupa pertanyaan dan pertanyaan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan tertera pada tabel 3.2 sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Untuk Mengukur Jawaban Responden Skala Likert**

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Nilai
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	R (Ragu-Ragu)	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

*Sumber: Sugiyono (2010:93)*

### 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji apakah 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. Hal ini memusatkan perhatian pada suatu karakteristik ukuran yang sangat penting disebut validitas pengukuran. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Nilai r hitung diperoleh dari hasil *SPSS* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Sedangkan nilai r table di ambil dengan menggunakan rumus  $df = 38 - 2 = 36$  , sehingga menghasilkan r-tabel sebesar 0.2709.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah :

- Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut valid.
- Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.



### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang dimiliki reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reable*). Suatu kuesioner *reliable* atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS, yakni dengan uji statistik *cronbach'salpha*. Yang dimana apabila variabel dikatakan *reliable* jika :

$\alpha > 0,6$  artinya instrumen *reliable*

$\alpha < 0,6$  artinya instrumen tidak *reliable*

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan penelitian terdahulu pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model yang berbentuk layak. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpanan asumsi dalam penelitian ini adalah :

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel *dependen* memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan sebagai berikut :

1. Melihat normal *Probality Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya akan diplotkan sedangkan distribusi normal akan berbentuk garis diagonal.
2. Melihat Histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.
3. Kriteria Uji Normalitas :
  - a. Apabila  $p\text{-value} < \alpha (0,05)$  artinya data tidak terdistribusi normal.
  - b. Apabila  $p\text{-value} > \alpha (0,05)$  artinya data terdistribusi normal.

#### 3.9.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel *independen* model regresi. Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Dalam hal ini ada beberapa model pengujian yang bisa digunakan yaitu :

1. Dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)
2. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi simultan ( $R^2$ )
3. Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

### 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya atau gambar hubungan antara lain di prediksi dengan *Standardized Delete Residual* nilai tersebut. Heteroskedastisitas dapat diuji dengan metode grafik, yaitu dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu yang tergambar pada *scatterplot*.

Dasar-dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur, bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.10 Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan yaitu metode analisis regresi linier berganda. Metode analisis linier regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Didalam menganalisis X penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS versi 24 for Windows*. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah:

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

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- $b_1$  : Koefisien Regresi Motivasi
- $b_2$  : Koefisien Regresi Disiplin Kerja
- $X_1$  : Motivasi
- $X_2$  : Disiplin Kerja
- a : Koefisien Regresi (bilangan konstanta)

- $H_0 : b_i = 0, i = 1,2$  Tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- $H_1 : b_i \neq 0, i = 1,2$  Berpengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat

### 3.10.1 Uji T ( Parsial )

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$ .

Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat

Rumusan hipotesis:

1.  $H_0$  diterima, maka  $H_1$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5 \%$   
Artinya variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y
2.  $H_0$  ditolak, maka  $H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5 \%$   
Artinya variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

### 3.10.2 Uji F ( Simultan )

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara sama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki terhadap variabel terikat. Untuk mempengaruhi signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ( $\alpha = 0.05$ ).

Rumusan hipotesis :

1. Jika  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak  
 Motivasi dan Disiplin Kerja (variabel bebas) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel terikat).
2. Jika  $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima  
 Motivasi dan Disiplin Kerja (variabel bebas) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel terikat).

### 3.10.3 Uji $R^2$ ( Koefisien Determinasi )

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur kadar pengaruh motivasi dan disiplin (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1, berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan