

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja manusia merupakan sumber daya yang paling penting diperhatikan karena unsur ini pada prakteknya dapat mendayagunakan faktor-faktor produksi lainnya. Salah satu unsur penting dari tenaga kerja yang perlu mendapat perhatian adalah kinerja. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi karena kinerja mempunyai manfaat yang cukup besar bagi pegawai maupun perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan atau kebijakan perusahaan dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang bergerak dibidang ketenagakerjaan. Hasil wawancara yang dilakukan kinerja pegawai dari hasil kerja cenderung tidak sesuai dengan standar waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan. Para pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga penanganan pekerjaan menjadi lambat dan banyak pekerjaan yang tertunda belum ditangani.

Motivasi merupakan faktor penggerak dan dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Untuk meningkatkan motivasi di lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan, perhatian, bonus maupun insentif yang diberikan kepada pegawai. Dengan demikian pegawai akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja dan mendukung tujuan perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan bahwa para pegawai kurang termotivasi karena kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan sehingga menyebabkan pegawai tidak memiliki keinginan atau dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Pegawai tidak hanya membutuhkan gaji tetapi pegawai ingin adanya perhatian dari atasan sehingga

pegawai merasa diperhatikan oleh atasan yang dapat menimbulkan dorongan yang ada dalam diri setiap pegawai.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin sangat diperlukan karena dengan adanya disiplin maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai aturan dan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Akan tetapi, pegawai masih banyak yang tidak disiplin dan tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Para pegawai sering tidak hadir dan terlambat masuk kerja sehingga dapat membuat proses pelaksanaan pekerjaan terganggu dan mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Salah satu bentuk ketidaksiplinan pegawai adalah daftar absensi ketidakhadiran pegawai.

Tabel 1.1

**Daftar Persentase Absensi Ketidakhadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja
Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017**

Tahun 2017	Jumlah Pegawai	Rata – rata jumlah pegawai yang hadir	Persentase Pegawai yang hadir (%)	Rata – rata jumlah pegawai yang tidak hadir	Persentase pegawai yang tidak hadir (%)
Januari	263	248	94,29	15	5,73
Februari	263	237	90,11	26	9,88
Maret	263	247	93,91	16	6,08
April	263	252	95,81	11	4,18
Mei	263	245	93,15	18	6,84
Juni	263	242	92,01	21	7,94
Agustus	263	250	95,05	13	4,94
September	263	246	93,53	17	6,46
Oktober	263	244	92,77	19	7,22
November	263	248	94,67	15	5,70
Desember	263	243	92,39	20	7,60

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara (2018)

Tabel 1.1 menunjukkan perubahan kehadiran pegawai (lima hari kerja dalam seminggu) setiap bulannya dari bulan Januari sampai Desember pada tahun 2017, yang mana persentase kehadiran rata-rata tiap bulannya mengalami peningkatan dan penurunan yang dapat menyebabkan tingkat kedisiplinan pegawai kurang baik sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja pegawai dan rendahnya motivasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, bahwa kinerja pegawai sangat dibutuhkan dan sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang tentunya harus memperhatikan pengaruh dari motivasi dan disiplin. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dilakukan agar permasalahan lebih terarah dan sistematis. Masalah terjadi karena adanya penyimpangan antara apa yang diharapkan dengan apa yang terjadi.

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam menjalankan sesuatu hal maka harus memiliki tujuan yang jelas, begitu juga dengan penelitian ini. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam memahami pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi bagi perusahaan untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga pelaksanaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen

Sebagai tambahan literatur kepustakaan yang dapat dikembangkan dikemudian hari.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sejenis pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang bersifat individual karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Edison, et.al (2016:190), **“kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”**. Menurut Mubarak (2017:77), menyatakan **kinerja pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama**. Menurut Suntoro dalam Nawawi Uha (2013:212) **“Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”**

Berdasarkan pengertian menurut para ahli tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah ukuran pada hasil kerja seorang individu atau kelompok orang saat menjalankan pekerjaannya dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Davis dalam Mulyadi (2015:63) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor Kemampuan, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi, motivasi berbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi dan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang harus sikap mental yang siap secara fisik artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Hersey dalam Wibowo (2016:86-88) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan
Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan.
2. Standar
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. 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.

4. Alat dan Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menyediakan sumberdaya yang diperlukan.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas yang lebih tinggi, mendapatkan perhatian lebih banyak dan mengambil waktu tersedia.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "*Movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan.

Menurut Daft dalam Siahaan et.al (2016:266) mengatakan **motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.** Menurut Abraham Spering dalam Mulyadi (2015:89) mendefenisikan **Motivasi sebagai suatu kecenderungan untuk**

beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Robbins dan Coulter dalam Siahaan et.al (2016:266) mengatakan **motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.**

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri setiap individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.

2.2.2 Bentuk-Bentuk Motivasi

Menurut Fahmi (2016:89) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu:

1. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2. Motivasi Intrinsik (dalam diri seseorang atau kelompok)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.2.3 Indikator Motivasi

Menurut Maslow bahwa motivasi pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja pada pegawai yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan dasar manusia seperti: kebutuhan makan, minum, kebutuhan bernafas, tempat tinggal dan sebagainya.

2. Kebutuhan akan keamanan, kebutuhan ini mencakup: kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, dan lingkungan kerja.
3. Kebutuhan Sosial, kebutuhan ini mencakup: kebutuhan rasa cinta dan kepuasan menjalin hubungan dengan orang lain, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini berupa: penghargaan dari lingkungan sekitar, dari atasan, kehormatan diri dan prestasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, ditunjukkan dengan kebutuhan pemenuhan diri, pengembangan diri dari potensi, mengemukakan ide-ide, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Singodimedjo dalam Mulyadi (2015:48) mengatakan **disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya**. Menurut Terry dalam Mulyadi (2015:48) mengatakan bahwa **disiplin kerja alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik**.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.3.2 Jenis Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Mulyadi (2015:49), bahwa terdapat dua bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif 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 preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Pendisiplinan Korektif

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

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:195) bahwa indikator dari kedisiplinan yaitu:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik seperti berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar karena balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

d. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat atasan dapat mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat yang dilakukan membuat pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan pegawai yang baik.

e. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

f. Ketegasan

Pimpinan harus tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

g. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, sehingga akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana dengan judul: **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** Pada Karyawan PT. Pattindo Malang, menunjukkan bahwa masing-masing nilai t-hitung variabel bebas motivasi kerja dan disiplin adalah sebesar 5,925 dan 4,651, sedangkan t-tabel 5% adalah 1,990. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 5% sehingga diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Hipotesis yang menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan PT. Pattindo Malang) dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Hasil penelitian Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi dan Yuniadi Mayowan dengan judul: “**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)”, diperoleh bahwa masing-masing nilai t-hitung variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 2,598 dan 2,168 sedangkan nilai t-tabel 5% adalah 1,995. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 5% sehingga diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Hipotesis yang menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang) dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Hasil penelitian Johannes Eliezer Ayer, Lyndon R.J.Pangemanan dan Yolanda P.I. Rori dengan judul: “**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supior**” diperoleh bahwa masing-masing nilai t-hitung variabel bebas motivasi kerja dan

disiplin kerja adalah 3,318 dan 5,292 sedangkan nilai t-tabel adalah 5 % adalah 1,990. Nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 5 % sehingga diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Hipotesis menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supior.

Hasil penelitian Ratih Kumaladewi, Jamaluddin Sakung, dan Herlina Yusuf dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah”** diperoleh bahwa masing-masing nilai t-hitung variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 3,912 dan 1,649 sedangkan nilai t-tabel adalah 1,293. Hipotesis menyatakan motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil penelitian Sriwijaya Ningsi, Lina Mahardiana dan Risnawati dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu”** diperoleh bahwa masing-masing nilai signifikansi variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 0,003 dan 0,000 dengan tingkat kepercayaan adalah 5 % . Nilai signifikansi lebih besar dari nilai 5 % sehingga diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Hipotesis menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada kantor Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu.

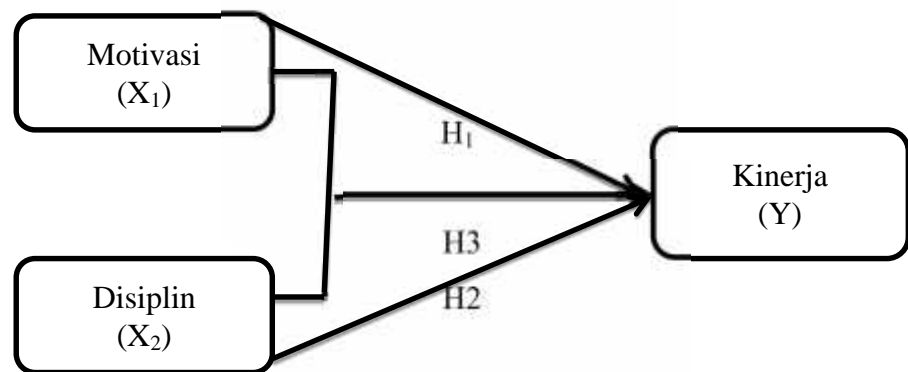
2.5 Kerangka Berpikir

Untuk mengarahkan penulisan skripsi, diperlukan kerangka berpikir yang menunjukkan adanya hubungan teoritis antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Kerangka berpikir menunjukkan adanya hubungan teoritis variabel yang diteliti :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Pegawai
Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Elieze Ayer, et.al menyatakan Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi merupakan kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang maka dapat meningkatkan kinerja.
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Elieze Ayer, et.al menyatakan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin yang baik mencerminkan bahwa seseorang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan demikian untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan harus dibangun kedisiplinan pegawainya.
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Motivasi merupakan kesediaan atau dorongan seseorang untuk melaksanakan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan teoritis dan penelitian terdahulu di atas, maka kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut :



Kerangka Berpikir

Gambar 2.1

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.
- H₃ : Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dimana yang digunakan adalah Statistik deskriptif, statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik induktif, statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk sampel. Statistik parametrik, digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat pengambilan data pertama yaitu pada bulan Oktober 2018 sampai dengan bulan Maret 2019.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto (2014:173), Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dimana apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 263 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2014:174), Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

keterangan: n= Jumlah sampel

N= Ukuran populasi

e²= Standar error (10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung sampel dengan cara:

$$n = \frac{263}{1 + 263(10\%)^2} = 73$$

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dapat diperoleh nilai perkiraan (*estimate value*). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel acak stratifikasi proporsional (*Proportional Stratified Random Sampling*). Teknik ini digunakan untuk menentukan sampel yang diteliti berdasarkan dari strata pendidikan.

Tabel 3.1

Jumlah Sampel Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara

No	Strata Pendidikan	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel (orang)
1	SLTP	4	1
2	SLTA	74	21
3	D-3	7	2
4	S1	156	43
5	S2	22	6
Jumlah		263	73

3.4 Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan adalah:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban terhadap pertanyaan dalam kuesioner. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban dari kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian dapat diperoleh dari sejarah singkat dari perusahaan, struktur organisasi dan data pendukung lainnya.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam kuesioner ini daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

2. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2018:145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Dan pengamatan yang dilakukan disana berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja Provinsi Sumatera Utara.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:137) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka. Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pertanyaan tidak terstruktur kepada pihak yang berhak dan berwenang untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara.

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor.

Skor yang diberikan adalah:

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Kurang Setuju (KS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3

Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Motivasi (X ₁)	Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Daft (2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan akan keamanan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	Skala Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Singodimedjo dalam Mulyadi (2015:48)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Waskat 5. Sanksi Hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan Kemanusiaan 	Skala Likert

Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison, et.al (2016:190)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat dan Sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Skala Likert
---------------------	--	--	--------------

Sumber: Data Diolah (2018)

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan Reliabilitas, Uji validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang di ukur. Dalam pengujian ini menggunakan metode dalam menguji validitas suatu instrumen yaitu metode Corrected Item-Total Correlation. Berikut ini kriteria pengujian dan prosedur SPSS dalam menguji validitas instrumen penelitian.

Kriteria Pengujian:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig.0,05), maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total instrumen dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig.0,05), maka instrumen dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang handal (reliable). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS, yakni dengan uji statistik *Cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha $> 0,60$ artinya bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila alpha $< 0,60$ maka dianggap kurang handal, yang artinya bila variabel dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan $> 5\%$.

3.8.2 Uji Heteroskedasitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah heteroskedasitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik yaitu melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat apabila ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedasitas. Akan tetapi apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Hal ini menyebabkan koefisien menjadi tak terhingga.

Terdapat cara yang dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas dengan melihat toleransi variabel dan Variance Inflation Factor (VIF) hitungannya. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinearitas jika VIF-nya tidak lebih dari 10 toleransinya sekitar 1 atau mendekati 1.

3.9 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Di dalam menganalisis data ini, peneliti menggunakan bantuan aplikasi Software SPSS for Windows. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = Galat (*disturbance error*)

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} .

- a. Signifikan > alpha (5%)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Tidak signifikan $< \alpha$ (5%)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara simultan atau bersamaan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

a. Signifikan $> \alpha$ (5%)

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Tidak signifikan $< \alpha$ (5%)

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas.