

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting diperhatikan karena unsur ini pada prakteknya dapat mendayagunakan faktor-faktor produksi lainnya. Salah satu unsur penting dari sumber daya manusia 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 organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan atau kebijakan organisasi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang merupakan instansi pemerintah yang bergerak dibidang Lalu lintas, bidang angkutan sarana, bidang prasarana dan pengembangan keselamatan. Hasil wawancara yang dilakukan, kinerja pegawai dari hasil kerja sebagian tidak sesuai dengan standar waktu penyelesaian pekerja yang telah dilakukan. Artinya sebagian pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan kantor. Para pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga penanganan pekerjaan menjadi lambat dan banyak pekerjaan yang tertunda belum ditangani yang bersangkutan. Namun sebagian ada yang tepat waktu dalam proses penanganan pekerjaan tersebut serta pegawai memiliki suatu kedisiplinan dan kemahiran dalam proses penanganan suatu pekerjaan

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakkan keinginannya untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Untuk meningkatkan motivasi dilingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan, perhatian, bonus maupun insentif serta fasilitas seperti kendaraan diberikan kepada pegawai. Dengan

demikian pegawai akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja dan mendukung tujuan perusahaan.

Kinerja adalah suatu organisasi yang mengharapkan pegawai memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang tinggi dan mengacuh pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai, (Simamora 2016: 339). UU yang mengatur kinerja pegawai adalah UU No. 5 Tahun 2014 yang berbunyi :

“Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat (ASN) adalah profesi bagi pegawai negara sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Adapun permasalahan mengenai Motivasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang yaitu pemimpin kurang tegas terhadap pegawai yang berbuat salah, kurangnya review dan evaluasi. Motivasi yang diterapkan saat ini perlu diperhatikan dan juga disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain permasalahan motivasi masalah disiplin pun perlu diperhatikan, pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang disiplinnya kurang baik dimana ketika melakukan sebuah tugas atau pekerjaan kurangnya komunikasi antar personal dan kurang adanya keterbukaan antar pegawai.

Tabel 1.1

**Laporan Hasil Penilaian Kinerja Rata-rata Pegawai Dinas Perhubungan
Kabupaten Deli Serdang Tahun 2017/2018**

Un	2	2	Perba	Kete
s			nd	r
u			ing	a
r			an	n
p				g
e				a
n				n
i				
l				

a i a n				
K i n e r j a				
Ori e n t a s i p e l a y a n a n	8	8	Naik	Baik
Intr	8	8	Turun	Baik

a g a s i				
Ko n i t m e n	8	8	Tetap	Baik
Dis i p l i n	8	7	Turun	Baik
Ker j a s a n a	8	7	Turun	Baik
Rat a - r a	8	8	Turun	Baik

t a				
Rat a - r a t a S K P	8	8	Turun	Baik

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang Tahun 2019

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. Batas waktu masuk kantor yang ditetapkan dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang pada hari Senin- Kamis pukul 07.30-16.00 (WIB) dengan waktu istirahat dimulai dari pukul 12.00-13.00 (WIB). pada hari Jumat jam kerja berlaku pukul 07.30-16.30 (WIB) dengan jam istirahat pukul 12.00-14.00 WIB.

Tabel 1.2

**Daftar Persentase Absensi Ketidakhadiran Pegawai Dinas Perhubungan
Kabupaten Deli Serdang**

T	J	F	P	F	P

J	7	7	9	4	5
P	7	7	9	2	2
M	7	6	9	5	6

A	7	7	9	4	5
M	7	7	9	1	1
J	7	7	9	2	2
J	7	7	9	4	5
A	7	7	9	2	2

S	7	7	9	1	1
O	7	6	9	5	6
N	7	7	9	4	5
D	7	6	9	5	6

--	--	--	--	--	--

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang Tahun 2019

Tabel 1.2 menunjukkan perubahan kehadiran pegawai (lima hari kerja dalam seminggu) setiap bulannya dari bulan Januari sampai Desember pada tahun 2018 yang mana persentase kehadiran rata-rata tiap bulannya mengalami peningkatan dan penurunan yang dapat menyebabkan tingkat kedisiplinan pegawai kurang baik.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pegawai tergolong sudah baik, pada tahun 2017 kinerja rata-rata diperoleh 81,8 dan dikategorikan baik, sementara pada tahun 2018 mengalami penurunan kinerja sebesar 80,6. Berdasarkan hasil penilaian kinerja maka para pegawai harus lebih meningkatkan kualitas kinerjanya agar lebih baik lagi.

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 Perhubungan Kabupaten Deli Serdang”.

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 Perhubungan Kabupaten Deli Serdang?

2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang?

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 Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan juga dapat menambah dan memperluas wawasan serta pengetahuan penulis dalam memahami pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang
Sebagai bahan masukan atau informasi bagi Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga pelaksanaan dan tujuan dapat tercapai dengan baik.
3. Bagi Universitas HKBP Nommensen
Sebagai tambahan literatur kepustakaan yang dapat dikembangkan dikemudian hari serta tambahan referensi bagi periode berikutnya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

BAB II

TINJAUAN TEORITIS, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

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.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2009:48) bahwa “kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Menurut Bernardin dan Russel (2011:48) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”. Menurut Mathis dan Jackson (2012:48) menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya”.

Harsuko (2011:49) bahwa “kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan dengan memperhatikan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan”.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah

dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:50) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seorang berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.

Dalam hal ini variabel yang sesuai dengan faktor ini yaitu disiplin kerja, dimana disiplin kerja merupakan ketaatan pada aturan atau suatu cara pendekatan yang mengikuti ketentuan yang pasti dan konsisten..

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam hal ini variabel yang sesuai dengan faktor ini yaitu motivasi, dimana motivasi ini merupakan dorongan yang timbul pada diri sendiri secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

3. Lingkungan organisasional

Dilingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan. Dalam hal ini juga variabel yang sesuai dengan faktor ini yaitu motivasi dimana motivasi juga timbul karena dengan adanya fasilitas yang disediakan oleh kantor seperti alat transportasi, dimana para pegawai akan semakin cepat dalam menangani suatu pekerjaan ketika pekerjaan tersebut berasal dari luar kantor.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Integrasi
Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi norma, nilai dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.
2. Kerjasama
Membangun sinergi antara unit kerja dilingkup instansi yang dipimpin, mengembangkan sistem yang menghargai kerjasama antar unit, memberikan dukungan dalam pencapaian target kerja organisasi.
3. Komunikasi
Mengintegrasikan informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagi informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja.
4. Orientasi pada hasil
Mendorong unit kerja ditingkat instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisien pencapaian target organisasi.
5. Pelayanan publik
Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang, kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar, memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas pelayanan publik.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "More" 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 Griffindalam Siahaan (2017:261) bahwa "Motivasimerupakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara tertentu". Daft dan Dorothy (2015:261), bahwa "Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan". Robbins dan Judge (2013:261) bahwa "Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha kearah pencapaian tujuan". Kreitner dan Kinicki (2008:261) bahwa "Motivasi adalah kumpulan proses psikologi yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan".

2.2.2 Bentuk-bentuk Motivasi

Menurut Fahmi (2016) motivasi muncul dalam 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 individu)

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

2.2.3 Indikator Motivasi

Dalam buku Sudirman (2017:83), motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri tertentu.:

1. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa), tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berpretasi sebaik mungkin (tidak cepat putus asa dengan pretasi yang telah dicapainya).
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak kriminal, amoral, dan sebagainya).
4. Lebih senang bekerja mandiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat
6. t mekanis, berulang-ulang begitu saja sehingga kurang kreatif).
7. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
8. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu
9. Senang mencari dan memecahkan masalah.

Yang mana dalam penelitian ini ciri-ciri diatas digunakan sebagai indikator penelitian.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Penyesuaian diri dari setiap 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 Sutrisno (2010:95) bahwa “Disiplin adalah hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas keajibannya”. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Keits Davis dalam Mangkunegara (2017:129) bahwa “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

2.3.2 Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129), bahwa terdapat 2 bentuk pendisiplinan 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 upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai 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 terwujud lah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan pegawai yang baik.

e. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logika, masuk akal, dan diintormasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman

seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai 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 diantara 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

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian yang disajikan pada tabel 2.1

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Metode Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Johanes	Pengaruh	Hasil

	Eliezer Ayer	Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori	penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sebesar 0,413 dengan signifikan sebesar 0,01. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas
--	--------------	--	--

			<p>Pertanian Kabupaten Supiori sebesar 0,741 dengan signifikan sebesar 0,00. Dan berdasarkan hasil uji kedua variabel independen yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah</p>
--	--	--	--

			<p>disiplin kerja dengan koefisien 0,489. Maka dapat disimpulkan bahwa pada Dinas Penelitian ini disiplin kerja secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap kinerja.</p>
2	<p>Ida Ismawati, Abd. Kodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet</p>	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bag Produksi. (Studi Kasus Pada Pt. Gatra Mapan Ngijo Karangploso).</p>	<p>Hasil penelitian secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi</p>

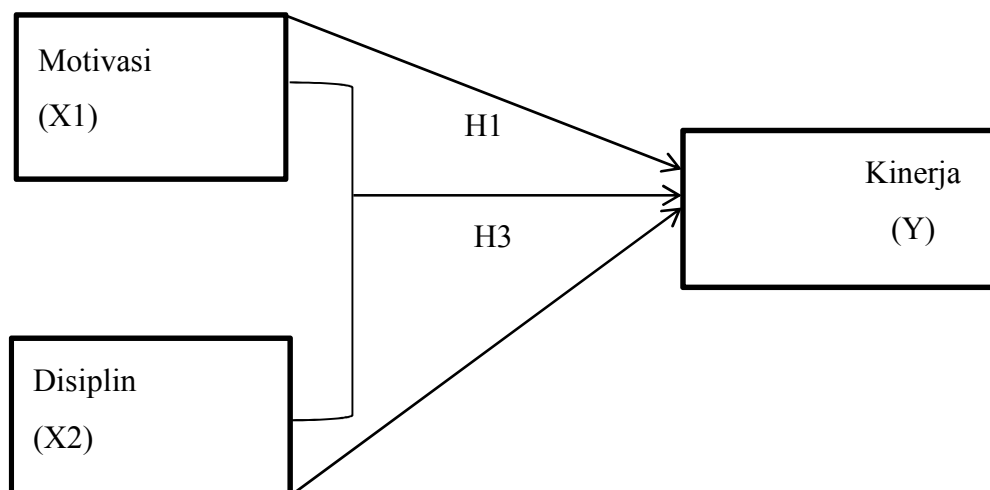
			kerja dan variabel kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatik
--	--	--	--

			a Kabupaten Katingan.
3	Royen Berto ni Sitoru s, Ahma d Alim Bachr i.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubun gan Komunik asi dan Informati ka Kabupate n Katingan. (Program Magister Manajem en Universit as Lambung Mangkura t Banjarma	Hasil penelitian secara simultan dan parsial menunjukk an bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan variabel kerja (X2) berpengaru h positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dan hasil penelitian juga menunjukk an bahwa variabel motivasi

		sin).	(X1) merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan.
--	--	-------	--

2.5 Kerangka Berpikir

Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat seperti gambar berikut:



H2

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir
Diolah Oleh Peneliti, 2020

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis yang dirumuskan yaitu:

- H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.
- H3: Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.

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 peneliti tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dihasilkan oleh penulis mengambil lokasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat pengambilan data pertama yaitu pada bulan November 2019 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115) bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam hal ini populasi yang ada dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 104 orang. Namun populasi yang diambil penulis menjadi sampel penelitian yaitu pegawai yang hanya di dalam kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 74 orang, dikarenakan sebagian pegawai bekerja dilapangan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) bahwa” Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika jumlah populasinya lebih besar dari 100 orang, maka 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil jumlah populasi yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang yaitu sebanyak 74 orang. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau sampel jenuh.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kusioner

Menurut Sugiyono (2012:199) bahwa “ Kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam kusioner ini daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.

2. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2012:203) bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Penelitian melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang. Dan pengamatan yang dilakukan disana berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan 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 Perhubungan kabupaten Deli Serdang.

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok 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 3.1
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

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

riabel	fenisi Variabel	ikator	ala Ukur an

<p>motivasi 1)</p>	<p>motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tekun menghadapi tugas 2. Ulet menghadapi kesulitan 3. Menunjukkan minat terhadap berbagai macam-macam masalah 4. Lebih senang bekerja mandiri 5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin 6. Dapat mempertahankan pendapatnya 7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu 8. Senang mencari dan memecahkan masalah 	<p>kala likert</p>
<p>disiplin Kerja 2)</p>	<p>disiplin Kerja merupakan hal yang harus dilaksanakan dalam diri tiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Keamanan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas jasa 4. Waskat Hukuman 5. Sanksi 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan 	<p>ala Like rt</p>

	kewajibannya		
nerja Pegaw ai)	nerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integrasi 2. Kerjasama 3. Komunikasi 4. Orientasi pada hasil 5. Pelayanan publik 	ala Like rt

3.6 Metode Analisi Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan. Dalam hal ini alat ukur penelitian adalah kusioner.

Kriteria Pengujian:

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

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang handal (reliable). Suatu kusioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian

ini adalah dengan menggunakan SPSS, yakni dengan uji statistik. Menurut Sugiono konstruk atau variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel.
2. Jika sebaliknya Cronbach's $< 0,60$ maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.7 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:

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah perhitungan regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalisasi dilakukan dengan cara menggunakan diagram p.p plot.

3.7.2 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 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.

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor).Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai yang umum dipakai menunjukkan adanya multikoloniaritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai Tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95 (Sugiono,2011:106).

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Regresi Linear Analisis 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:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- α = Konstanta
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Disiplin kerja
- β_1 dan β_2 = Koefisien Regresi
- e = Kesalahan atau error

3.8.2 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_{hitung} dengan nilai t_{hitung} .

H_0 : ditolak dan H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

H_0 : diterima dan H_1 di tolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

Hipotesis yang akan diuji adalah :

1. Motivasi (X1)

$H_0 : \beta_1 = 0$

Artinya, variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam.

2. Disiplin Kerja (X2)

$H_0 : \beta_2 = 0$

Artinya, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang di Lubuk Pakam.

3.8.3 Uji Simultan (Uji F)

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

H_0 : ditolak dan H_1 diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

H_0 : diterima dan H_1 di tolak jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

Hipotesis yang akan diuji adalah :

H_0 : Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.

H_1 : Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.

3.8.4 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

