

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan disiplin yang sangat tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individu maupun tujuan organisasi

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karna bagaimana pun juga manusia lah yang akhirnya menentukan dan memprediksi keberhasilan atau pun kegagalan suatu kebijakan, strategi maupun kegiatan langkah- langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu di cari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam.

Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat Kinerja Pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan Disiplin Kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil di capai akan sesuai dengan pekerjaan sehingga hasil yang di capai akan sesuai di lakukan.

Kinerja Pegawai merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan Kinerja Pegawai, organisasi harus nya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keadaan, pengetahuan, tentang pekerjaan nya, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja.

Menurut Mondy (2008) Kinerja Pegawai adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses ke organisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan hasil kerja para pegawai, tim, dan akhirnya organisasi. Setiap orang dalam organisasi adalah bagian dari sistem manajemen kinerja, dengan manajemen kinerja usaha dari setiap karyawan harus diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi

Jadi apabila organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja di atas menurun, maka organisasi harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan pegawai seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian Motivasi Kerja yang bagaimana yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari pegawai tersebut, organisasi harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka Kinerja Pegawai tidak akan mengalami peningkatan.

Faktor yang di perhitungkan gairah kerja pegawai dimana instansi adalah adanya Motivai Kerja yang di miliki pegawai nya. Hal ini cukup beralasan sebab kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Motivasi Kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah dan tertuju mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat Motivasi Kerja nya untuk mencapai Kinerja yang maksimal. (Mangkunegara ,2005:61)

Motivasi Kinerja seseorang pegawai untuk bekerja merupakan hal yang rumit, karena Motivasi Kerja itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasi. Motivasi Kerja dari para pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat Pendidikan dan kondisinya. Orang yang semakin terdidik

dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh saran Motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga di pengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Selain hal di atas faktor Disiplin Kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, karena tanpa ada nya Disiplin Kerja, maka segala kegiatan yang akan di lakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi dibuat.

Disiplin Kerja merupakan sebuah titik awal segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan Disiplin Kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam kantor tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin Kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai nya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi kinerja para pegawainya.. Menurut Wirawan (2012.138), menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus di patuhi dalam suatu organisasi.

Disiplin Kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. jika para bawahannya berdisiplin baik. Dengan disiplin yang baik maka kinerja pegawai juga akan baik pula begitu juga sebaliknya jika disiplin pegawai buruk maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan di keluarkan Surat Edaran Bupati 058/BK- PK/2015/14 tentang pelaksanaan 5 hari kerja dilingkungan pemerintahan Kabupaten Tapanuli Utara yang berdasarkan peraturan Bupati Nomor 21 Tahun 2015 tentang Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Tapanuli Utara, yang akan melaksanakan penerapan 5 hari kerja dalam 1 minggu dengan ketentuan pelaksanaan hari dan jam kerja bagi seluruh Sekretaris/Badan/Dinas/Kantor dan satuan unit kerja di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Tapanuli Utara, di tetapkan kerja 5 hari mulai senin sampai dengan jumat (37,5 jam) dengan rincian sebagai berikut

- a. Hari Senin s/d Kamis : Pukul 07.30 - 16.00 WIB
Waktu Istirahat : Pukul 12.00 - 13.00 WIB
- b. Hari Jum'at : Pukul 07.30 - 16.30 WIB
Waktu Istirahat : Pukul 12.00 - 13.00 WIB

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya dibutuhkan ke Disiplinan Kerja pada diri seseorang pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat di lihat bahwa Kinerja Pegawai semakin menurun karena di sebabkan kurang adanya Motivasi Kerja dari atasan kepada bawahan, seperti kurangnya dorongan atasan, kurangnya ketegasan dari atasan, jarang adanya pemimpin ditempat, sehingga bawahan merasa tidak nyaman dan tidak diperdulikan. Selain Motivasi Kerja, Disiplin Kerja juga akan mempengaruhi Kinerja Pegawai disebabkan karena kurangnya tingkat ke Disiplin Kerja yang ada di Kantor Bupati Tapanuli Utara yaitu adanya beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, memakai pakaian tidak rapi, mencat rambut berwarna sehingga dapat mengganggu hasil kinerja yang dicapai.

Disiplin Kerja menjadi alat ukur yang dapat digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia merubah perilaku agar sejalan dengan tujuan di Kantor. Disiplin Kerja bertujuan untuk menjamin ketaatan dalam mematuhi peraturan, menjamin suatu kondisi agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara benar dan bertanggung jawab, memastikan agar sarana dan prasarana kantor dipergunakan dan dipelihara dengan baik, merespon partisipasi

pegawai, serta pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan di Kantor Bupati Tapanuli Utara.

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai output kantor yang maksimal. Suatu perusahaan dalam kondisi dimana pegawai mampu berperilaku sesuai dengan peraturan dan pegawai memiliki Motivasi Kerja yang tinggi, maka secara otomatis tujuan di Kantor akan tercapai. Hal ini akan berpengaruh pula terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.

Tabel 1.1

Daftar Rekapitulasi Staf Sekretaris Daerah Kabupaten Tapanuli Utara

Jabatan	PNS	Honorer	Total
Sekretaris Daerah	1		1
Asisten	4		4
Staf Ahli	6		4
Bagian Pemdes	15	12	27
Bagian Pertanahan	14	13	27
Bagian Tapan	14	22	36
Bagian Hukum dan Ham	14	21	34
Bagian Ekonomi	13	25	38
Bagian Progdal	17	19	36
Bagian Humas	16	11	27
Bagian Protokol	15	20	25
Bagian Kesra	28	25	53
Bagian Keuangan	23	40	63
Bagian Umum	44	39	83
Bagian Organisasi	12	10	22
Bagian Perlengkapan	24	42	66
Jumlah	304	311	612

Sumber: BKD Kantor Bupati Tapanuli Utara

Dari Tabel 1.1 dapat kita lihat jumlah Pegawai pada Kantor Bupati Tapanuli Utara 2022 berjumlah 301 yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Honorer berjumlah 311, jadi jumlah keseluruhan pegawai dan honorer berjumlah 612. Mengenai tingkat absensi pegawai pada bagian umum Kantor Bupati Tapanuli Utara

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Bagian Organisasi Kantor Bupati Tapanuli Utara

Tahun	Jumlah pegawai	Absensi tidak hadir	Terlambat	Cepat pulang	Total	Jumlah hari kerja	presentase
2018	79	16	9	8	33	264	11,0%
2019	82	22	13	15	50	264	16,0%
2020	82	24	12	10	46	264	14,8%
2021	83	27	11	9	47	264	14,9%
2022	86	29	12	11	52	264	16,9%

Sumber: BKD Kantor Bupati Tapanuli Utara

Berdasarkan table 1.2 dapat dilihat tingkat absensi pegawai bagian organisasi Kantor Bupati Tapanuli Utara pada tahun 2018 dengan jumlah pegawai 79 orang dengan presentase 11,0%. Pada tahun 2019 terjadi kenaikan dengan jumlah pegawai 82 dengan presentae 16,0%. Kemudian pada tahun 2020 terjadi penurunan dengan jumlah pegawai sebanyak 82 orang dengan presentase 14,8%. Ditahun 2021 dengan jumlah pegawai 83 orang dengan persentase 14,9%. Dan ditahun 2022 terjadi kenaikan yang mana jumlah pegawai berjumlah 86 dengan persentase 16,9%. Hal itu berarti tingkat absensi pegawai pada bagian organisasi Kantor Bupati Tapanuli Utara dengan absensi tertinggi adalah pada tahun 2022 sebanyak 16,9% dan yang terendah pada tahun 2011 dengan persentase 11,0%.

Adapun penilaian Kinerja Pegawai pada bagian organisasi di Kantor Bupati Tapanuli Utara dapat kita lihat dari table berikut ini.

Tabel 1.3
Penilaian Hasil Kinerja Pegawai Kantor Bupati Tapanuli Utara

Tahun	Organisasi		Proses		Individu	
	Angka	Kategori	Angka	Kategori	Angka	kategori
2018	93	Sangat baik	83	Baik	89	Sangat baik
2019	79	Baik	90	Baik	85	Baik
2020	74	Cukup baik	76	Baik	74	Cukup baik
2021	63	Kurang baik	75	Cukup baik	65	Kurang baik
2022	53	Buruk	55	Kurang baik	50	Buruk

Sumber: BKD Kantor Bupati Tapanuli Utara

Dari table 1.3 dapat dilihat bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Tapanuli Utara di tahun 2018 Kinerja Organisasi 93 proses 83 dan individu 89. Kemudian ditahun 2019 Kinerja Organisasi 79 proses 90 dan individu 85. Setelah ini ditahun 2020 Kinerja Organisasi 74 proses 76 dan individu 74. Selanjutnya 2021 Kinerja Organisasi bernilai 63 proses 75 individu 65. Dan 2022 Kinerja Organisasi diberi nilai 53 proses 55 dan individu 50.

Dari table tersebut dapat kita lihat bahwa penilaian 2018 lebih baik dari tahun-tahun sesudahnya, dan penilaian tahun 2022 lebih buruk dari pada tahun-tahun sebelumnya. Kenapa demikian? Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI TAPANULI UTARA”**

Perumusan Masalah

Adapun Rumusan Masalah dibahas yaitu :

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pegawai Kantor Bupati Tapanuli Utara?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Tapanuli Utara ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Tapanuli Utara?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Tapanuli Utara.
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Bupati Tapanuli Utara.
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Bupati Tapanuli Utara

Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian yang ingin dicapai dalam Penelitian ini:

1. Peneliti

Manfaat Penelitian skripsi ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan berpikir Penulis mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima ke dalam Penelitian yang sebenarnya.

2. Manfaat Bagi lokasi

Penelitian Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan khususnya bagi Kantor Bupati Tapanuli utara dalam melakukan proses motivasi dan disiplin karyawan demi tercapai tujuannya.

3. Pembaca

Manfaat penulisan karya ilmiah bagi pembaca yaitu Dapat memperdalam pengetahuan peneliti tentang pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja Terhadap Pegawai serta sebagai referensi bagi para mahasiswa yang masih kuliah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Manusia dalam kehidupan pasti mempunyai motivasi kerja, begitu pun saat bekerja. Motivasi bisa diartikan sebagai pemberian dorongan untuk menciptakan ketertarikan terhadap aktivitas tertentu. Motivasi berasal dari kata *motive*, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi di Perkantoran, Sedangkan motivasi kerja yaitu suatu dorongan yang membuat seseorang mampu untuk mempunyai rasa senang akan pekerjaan yang dijalankan. Menurut Rivai dan Sagala dalam (Amiddin 2019) menyatakan “ Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Untuk meningkatkan dan memengaruhi kepuasan kerja dibutuhkan motivasi pegawai, beberapa factor ukur melalui factor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan dan factor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi) (Busro 2018)”.

“Motivasi menjadikan seseorang berusaha meningkatkan hasil kerja yang ingin dicapai. Timbulnya motivasi karna adanya kebutuhan. Kebutuhan yang mendorong timbulnya motivasi adalah kebutuhan psikologis untuk memenuhi kepuasan fisik seperti makan, minum, oksigen, dan sebagainya serta kebutuhan social psikologis untuk memenuhi kepuasan sosial sejati penghargaan, pujian, rasa aman dan sebagainya” (syaifuddin,2018), Menurut Hasibuan (2012) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi,

kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Oleh sebab itu, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai adalah untuk :

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan Kantor.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja pegawai.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka setiap organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh anngotanya, karena dengan motivasi tersebut dapat menggerakkan setiap individu untuk melakukan seluruh aktivitas dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan

Teori-teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang berusaha mendeskripsikan hubungan antara perilaku dan hasilnya yang dikemukakan para ahli. Diantaranya:

1. Teori Kebutuhan
 - a. Teori Hierarki Menurut Abraham H.Maslow
 Hierarki kebutuhan tersebut secara lengkap meliputi 5 hal berikut ini:
 1. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)
 2. Kebutuhan Keselamatan atau Keamanan(*safety or security needs*)
 3. Kebutuhan Sosial atau afiliasi (*sosial or affiliation needs*)
 4. Kebutuhan Penghargaan atau Recognisi (*esteems or recognition needs*)
 5. Kebutuhan akutualisasi diri (*self actualitation needs*)

2. Teori Pengukuhan (Reinforcement theory)

Teori pengukuhan atau Reinforcement theory didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi

Berdasarkan Teori Pengukuhan, pimpinan menggunakan metode berikut ini untuk mengendalikan perilaku pegawai

Terdiri atas dua jenis yaitu:

1. Pengukuhan Positif

Hal ini dilakukan dengan cara memberikan respons positif ketika seseorang menunjukkan perilaku positif yang diperlukan. Misalnya memuji pegawai yang cepat datang ke Kantor tepat waktu, hal ini yang meningkatkan perilaku tersebut yang disebut dengan Pengukuhan Positif

2. Pengukuhan Negatif

Hal ini dilakukan dengan cara memberi penghargaan kepada pegawai dengan menghilangkan konsekuensi negatif/tidak diinginkan. Baik penguatan positif dan penguatan negatif dapat digunakan untuk meningkatkan perilaku yang diinginkan

Dimensi Motivasi Kerja

Dimensi Motivasi Kerja menurut Maslow dalam (Widiyanti & Fitriani, 2017) adalah :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan seseorang yang paling utama untuk hidup dan kehidupan, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial, mereka memerlukan rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilan
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan individu dalam komunikasi dan interaksi kelompok dengan pergaulan yang menyenangkan, sehingga tercipta rasa kerja sama, rasa hormat menghormati dan rasa kasih sayang dalam suatu organisasi

4. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan lebih, keinginan maju maupun keinginan menjadi orang “*terpenting*”.

Jenis - Jenis Motivasi

Menurut Sardiman (2012), macam atau jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Berikut ini macam-macam motivasi :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2007), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja Pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Pegawai.
3. Meningkatkan kinerja kerja Pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan Pegawai dikantor.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi Pegawai.
6. Mengefektifkan pengadaan Pegawai.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi Pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan Pegawai.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugas – tugasnya

Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Mathis dan Jackson adalah:

1. Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji.
Gaji jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi pegawai. Meskipun demikian sebenarnya pegawai bisa dimotivasi dengan motivasi yang lain.
2. Tunjangan dan jenis penerimaan pegawai lainnya
Pegawai memperoleh tunjangan dan jenis penerimaan pegawai lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya.
3. Penghargaan
Pesaingan sehat antara pegawai dalam melakukan pekerjaan untuk berprestasi penting agar karyawan merasa mempunyai kesempatan yang sama untuk berkarir dan memperoleh penghargaan.
4. Kompensasi peningkatan kemampuan
Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi peningkatan kemampuan diberikan dengan menyediakan kesempatan kepada pegawai mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
5. Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan pegawai.
Pegawai yang melakukan kesalahan dalam tugasnya akan mendapatkan teguran dan hukuman. Teguran disini termasuk juga peringatan yang diberikan oleh atasan. Teguran dari atasan menurut cara penyampaiannya dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu teguran secara lisan dan teguran secara tertulis. Teguran ini adalah bentuk motivasi negative yang lunak. Apabila teguran yang berkali-kali tidak juga merubah keadaan, maka Tindakan berikutnya ialah dengan menjatuhkan hukuman.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Selain didefinisikan sebagai sikap patuh dan taat, disiplin juga berarti sadar akan setiap perilaku dan norma yang berlaku dalam kehidupan sehari-hari. Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2017) mengemukakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Menurut Terry mengemukakan “Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar, tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin dengan baik”. (Sutrisno, 2017).

Menurut Mangkunegara dalam (Amiruddin, 2019) mendefinisikan “Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan”. Handoko menyatakan “Kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”. (Glori J.M. Sianipar, SE, MSi 2016) Disiplin dapat dikatakan sebagai sebuah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan, Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. karena melanggar peraturan atau prosedur. (Erlangga, 2017).

Menurut Lemhanas dalam (Budhi, 2017) menyimpulkan “Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan sebuah sistem yang mengharuskan orang tunduk terhadap keputusan, perintah, atau peraturan yang

diberlakukan dalam dirinya”. Sastrohadiwiryono (2006 : 291) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam kinerja pegawai, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan, kesetiaan dan kesadaran seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai.

Macam-Macam Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam (Kristanti & Pangastuti, 2019) mengemukakan bahwa terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Aturan Kompur Panas. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas

4. Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

- a) Faktor Kepribadian. Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.
- b) Faktor lingkungan. Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah belajar. Disiplin kerja tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus menerus.
- c) Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut.
- d) Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karenanya komunikasi terbuka adalah kuncinya.
- e) Dalam hal transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila pegawai memerlukan konsultasi terutama jika aturan-aturan dirasa tidak memuaskan pegawai.
- f) Faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Gaji kesejahteraan

dan system penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada pegawai sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja pegawai

Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Veithzai Rivai (2014:603) sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:
 - a) Teguran lisan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:
 - a) Penundaan kenaikan gaji
 - b) Penurunan gaji
 - c) Penundaan kenaikan pangkat
- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:
 - a) Penurunan pangkat
 - b) Pembebasan dari jabatan
 - c) Pemberhentian
 - d). Pemecatan

Indikator Disiplin Kerja

Veithzal Rivai (2005:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasarkan untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh kantor

3. Ketaatan pada standart kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanakan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan Tindakan yang tidak sopan ke masyarakat atau terlibat dalam Tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk Tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai

Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Simamora (2005:339) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006;378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kesimpulan kinerja berdasarkan beberapa pengertian diatas adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab, kecakapan,

pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal. Gomes mengemukakan pengertian kinerja yang dikutip oleh Mangkunegara “**ungkapan seperti output, efisiensi serta aktivitas sering dihubungkan dengan produktivitas**”.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo “ Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara menegerjakannya. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati Bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. (Handoko,2008:119) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri atas 3 kriteria yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian-penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan, pekerjaan dan keterampilan, kreativitas kerja serta kesadaran dalam penyelesaian tugas yang dapat dipercayai.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup dikantor. Manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan suatu organisasi tersebut.

Faktor-faktor Kinerja pegawai

Perusahaan pada suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada didalam organisasi tersebut.

Menurut A. Dale Timpel dalam “ Mankunegara faktor-faktor kinerja terdiri dari dua yaitu

1. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karna mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan tekan kerja, bawahan pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Aspek-aspek kinerja

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

1. Aspek kuantitatif

Aspek kuantitatif meliputi :

- a) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
- c) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- d) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

2. Aspek kualitatif

Aspek kualitatif meliputi:

- a) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- b) Tingkat kemampuan dalam bekerja
- c) Kemampuan menganalisis data/informasi
- d) Kemampuan mengavaluasi keluhan atau keberatan masyarakat

Indikator Kinerja

Menurut Riordan dalam Christi (2010:76),indicator dalam kinerja adalah

1. Ketepatan waktu
Suatu jeni pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Kuantitas
Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang ditentukan yang telah berubah
3. Kualitas
Setiap pekerjaan mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang pasti ditempat kerja

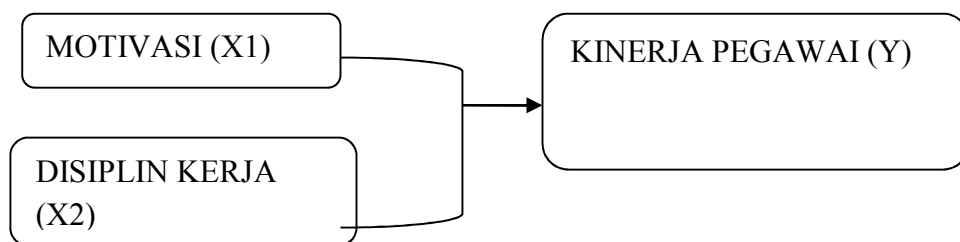
Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu merupakan referensi bagi penelitian untuk melakukan penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu dari beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

No	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt Pegadaian cabang nganjuk (Kartika Dwi Arisanti, 2019)	Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Variabel Depende; Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan (Santiago&Syahnur, 2019)	Variabel Independen : Disiplin Kerja (X1),Lingkungan Kerja (X2),Motivasi Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan jalur pemikiran yang dirancang berdasarkan kegiatan yang dilakukan (Ningrun,2017;148). Kerangka berpikir digunakan sebagai pedoman atau gambaran alur pemikiran dalam focus tujuan penelitian maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut. Berdasarkan penjelasan hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai di atas, maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut



Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa Motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja secara simultan maupun persial. Keterangan :

1. Variabel Dependent (Y) Kinerja
2. Variabel Independent (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja

Hipotesis

Hipotesis Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Tapanuli Utara
2. Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Bupati Tapanuli Utara
3. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Bupati Tapanuli Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2015:14), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan populasi penelitian, tehnik pengambilan sample umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada kantor Bupati Tapanuli Utara dan yang menjadi objek penelitian adalah Bagian Organisasi. Waktu penelitian pelaksanaan penulis lakukan dimulai pada tahun 2022

3.2 Jenis dan Sumber Data

1. Data kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk bilangan, seperti: wawancara dan kuesioner, Sugiyono (2009)
2. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk bilangan, seperti: menurut Sugiyono (2009) sumber data dalam penelitian ini berupa
 - a) Data Primer
Data yang di peroleh dari sampel melalui penelitian lapangan dengan kuesioner yang diberikan langsung kepada responden dalam berbentuk daftar pertanyaan atau langsung dari objek penelitian.
 - b) Data Sekunder
Data yang diperoleh dari dokumentasi atau keterangan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang objek yang di teliti berupa:
 - 1) Laporan atau informasi dari Kantor Bupati Tapanuli Utara.
 - 2) Struktur Organisasi Kantor Bupati Tapanuli Utara

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut sugiyono (2012:115), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini, yang menjadi populasi dari Kantor Bupati Tapanuli Utara sebanyak 615 Pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut, sutiyo (2012:116). Untuk menentukan berapa banyak pegawai yang harus diambil sebagai sampel pada bagian produksi dari Kantor Bupati Tapanuli Utara yaitu penulis menggunakan rumus (umar, 2006)

Rumus :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{612}{612 \times 0,01 + 1} = 86$$

n = Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

d= Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan Sampel yang masih dapat di tolerir atau diinginkan

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

d= Presisi yang di tetapkan

$$= \frac{615}{615 \times (0,01)^2 + 1}$$

$$= \frac{615}{615 \times (0,01) + 1}$$

$$= \frac{615}{7,15}$$

$$= \frac{615}{7,15}$$

$$= 86$$

$$= 86$$

Pada penelitian ini, penulis menggunakan sampel Pegawai Organisasi Kantor Bupati Tapanuli Utara sebanyak 86 orang. Menurut Sugiyono (2012:116), Teknik Sampling adalah merupakan Teknik pengambilan sampel untuk

menentukan sampel yang di gunakan dalam penelitian. Adapun Teknik yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah random sampling. Dimana setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk di pilih sebagai sampel, di antaranya seluruh pegawai Kantor Bupati Tapanuli Utara.

Dalam hal ini, Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik simple random sampling. Menurut dhani (2012), dikatakan simple sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi di lakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian adalah

1) Kuesioner

Menurut sugiono (2012;199) bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberika seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam kuisioner ini daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Tapanuli Utara.

2) Observasi

Menurut sutrisno hadi dalam sugiyono (2012:203) bahw obersevasi merupakan suatu proses yang kompleks,suatu proses yang tersusun dari berbagi proses biologis dan psikologis. Penelitian melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada Kantor Bupati Tapanuli Utara dan pengamatan yang dilakukan disana berhubungan dengan motivasi kerja,disiplin kerja Kantor Bupati Tapanuli Utara.

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 penelitian ingin mengetahui hal-hal dari respon yang lebih mendalami dari penelitian mereka. Pengumpulan data dengan melakukan tanya

jawab dengan pertanyaan tidak terstruktur kepada pihak yang berhak berwenang untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja yang terjadi di Kantor Bupati Tapanuli Utara. Dalam melakukan penelitian terhadap variable-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. skor yang diberikan adalah.

Tabel 3.1
Pengukuran Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Kurang setuju	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

3.5 Defenisi Operasional Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah

Variable	Defenisi variable;	Indikator	Skala ukuran
Motivasi (X1)	Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan	* Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji. * Tunjangan dan jenis penerimaan pegawai lainnya * Penghargaan * Kompensasi peningkatan kemampuan * Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan pegawai.	Skala likert
Disiplin kerja(X2)	Disiplin kerja merupakan hal yang dilaksanakan dalam diri tiap pegawai, karna hal ini akan menyangkut	* Kehadiran * Ketaatan pada peraturan kerja * Ketaatan pada standart kerja * Tingkat kewaspadaan	Skala likert

	tanggung jawab.	tinggi *Bekerja Etis	
Kinerja pegawai	Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi dengan peranan dalam pekerjaan	*Ketepatan waktu * Kuantitas *Kualitas	Skala likert

3.6 Metode Analisi Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid bila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur (Syamsir, 2012 : 12).

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan valid atau tidaknya yang diukur oleh kuesioner. Pengujian dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara corrected item-total correlation dengan koefisien korelasi yang ditentukan

Sebesar $r = 0,60$. Butir kuesioner dikatakan valid jika corrected item-total correlation lebih besar dari 0,60 dan sebaliknya jika corrected item-total correlation lebih kecil dari 0,60 maka dikatakan butir pertanyaan tersebut tidak valid (Sunyoto, 2012)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten (Syamsir, 2012 : 19). Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan alpha cronbach's dengan kriteria

- Jika nilai alpha cronbach's $> 0,50$ maka item yang valid dikatakan reliabel
- Jika nilai alpha cronbach's $< 0,50$ maka item yang valid dikatakan tidak reliabel

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpanan 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 dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (bell-shaped curve) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Berdasarkan pengertian uji normalitas tersebut maka uji normalitas disini tidak dilakukan per variabel (univariate) tetapi hanya terhadap nilai residual terstandarisasinya (multivariate) (Suliyanto, 2011 :69).

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homokedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi adalah yang homokedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data cross-section (Suliyanto, 2011 : 95)

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*variance inflation factor*) kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Tolerance mengukur variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi, nilai umumnya dipakai menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Setiap penelitian harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Missal 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). Didalam menganalisis data ini, penelitian 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
- α = konstanta
- X_1 = motivasi
- X_2 = disiplin kerja
- β_1 dan β_2 = koefisien regresi
- e = kesalahan atau eror

3.8.2 Uji Parsial (Uji t)

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

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

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

Hipotesis yang akan diuji adalah:

1. Motivasi (X_1)

$H_0 : \beta_1 = 0$

Artinya, variabel motivasi tidak berpengaruh signitif terhadap kinerja pegawai kantor bupati tapanuli utara.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor bupati tapanuli utara

2. Disiplin kerja (X2)

$$H_0 : \beta_2=0$$

Artinya, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bupati tapanuli utara

$$H_1: \beta_2 \neq 0$$

Artinya, adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor bupati tapanuli utara.

3.8.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independent secara simultan atau bersamaan 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 ditolak 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 kantor bupati tapanuli utara.

H_1 : Motivasi dan disiplin kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor bupati tapanuli utara.

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) Koefisien determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (ROE, EPS, NPM) dapat menjelaskan variabel dependen (harga saham). Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Item Kuesioner

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Imbalan diterima dalam bentuk Gaji						
1	Saya menikmati pekerjaan sesuai dengan rencana agar memperoleh prestasi Kantor Bupati Tapanulli Utara					
2	Saya pernah mendapat apresiasi dari atasan saya karna kerjaan saya bagus dan tepat waktu					
Penghargaan						
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana agar memperoleh prestasi					
4	Saya pernah membuat bangga/meningkatkan nama baik instansi saya karna prestasi yang saya miliki					
Pemberian hukuman atas kesalahan Pegawai						
5	Saya pernah diberikan sanksi atas kerjaan saya yang lalai					
6	Saya pernah diberikan teguran karna saya telat datang kekantor bupati tapanuli utara					
Kompensasi Peningkatan Kemampuan						
7	Saya memberikan pengaruh berupa ide yang baru untuk kepentingan Kantor Bupati Tapanuli Utara					
8	Saya bekerja tidak tergantung pada pegawai lain yang berpengalaman					

Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Kehadiran						
1	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
2	Saya pernah mendapat apresiasi dari atasan saya karna kerjaan saya bagus dan tepat waktu					
Ketaatan pada Peraturan Kerja						
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana agar memperoleh					

	prestasi					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas tim dengan baik bersama anggota tim saya					
Tingkat Kewaspadaan						
5	Saya merasa nyaman bersosialisasi dengan rekan kerja saya.					
6	Saya pernah diberikan teguran karna saya telat datang kekantor bupati tapanuli utara					
Kerja Etis						
7	Saya memberikan pengaruh berupa ide yang baru untuk kepentingan Kantor Bupati Tapanuli Utara					
8	saya selalu menaati aturan sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan pimpinan					

Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Ketepatan Waktu						
1	Kualitas Kerja yang saya hasilkan sesuai dengan yang sudah diterapkan					
2	Ketepatan waktu penyelesaian tugas sebelum deadline berakhir.					
Kualitas Kerja						
3	Kefektifan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
4	Kesesuaian kualitas hasil kerja dengan standar yang ditetapkan instansi.					
Kuantitas Kerja						
5	Saya mampu mencapai tugas sesuai dengan yang saya harapkan					
6	Inovasi yang dilakukan pegawai untuk mempermudah menyelesaikan tugas					

