

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga pemerintah yang bergerak dalam bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi. Diskominfo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara, serta dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Diskominfo memiliki hubungan dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kemkominfo), dibentuknya Diskominfo tujuannya adalah untuk mendorong dan mendukung terlaksananya program kerja Kementerian Kominfo khususnya Provinsi Sumatera Utara. Diskominfo memiliki peran sebagai lembaga kedinasan yang mengelola sistem teknologi informasi dan komunikasi untuk disalurkan kepada masyarakat serta membantu masyarakat Provinsi Sumatera Utara pada khususnya agar bisa mendapat dan menikmati informasi-informasi yang berguna dan bermanfaat.

Menurut Jufrizen (2018:408) kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Menurut Afandi (2018:84) kinerja adalah seseorang dalam menerapkan skema organisasi mencapai tujuan yang berkaitan dengan individu tertentu dalam menunjukkan kompetisi yang diakui bermakna pada organisasi untuk hasil tersebut. Hasil tersebut yang telah diraih pegawai dapat dinilai oleh tingkat kinerja pegawai ketika menjalankan tugasnya.

Menurut Bahri & Nisa (2017:10) motivasi kerja sebagai kekuatan penggerak yang berada dalam setiap pribadi ketika melakukan sesuatu sehingga dalam bekerja maupun dalam menjalankan aktivitas lainnya, individu tersebut menggunakan semua kemampuan dan potensi mereka demi menggapai tujuan yang diinginkan. Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah kemauan yang muncul dari tindakan diri sendiri dikarenakan kreativitas, bersemangat, dan

inisiatif untuk melaksanakan kegiatan dengan ikhlas, gembira dan percaya diri sehingga *output* dari tindakan yang dilakukannya mendapatkan *output* yang terbaik dan memiliki kualitas.

Menurut Hasibuan (2016:335) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Farida & Hartono (2016:41) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya yang semuanya bisa didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh instansi termasuk pada Diskominfo, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting untuk berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Diskominfo sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi. Kinerja berkaitan dengan masalah-masalah internal organisasi, masalah eksternal maupun masalah dari pribadi pegawainya itu sendiri.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai sehingga pegawai akan mengalami penurunan kinerja. Untuk menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapat hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan.

Penurunan kinerja perusahaan akan selalu berkaitan dengan kinerja dan masing-masing pegawai itu sendiri, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang ditetapkan berdasarkan PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS menegaskan bahwa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan akan ditetapkan oleh Atasan Penilai Jabatan PNS. Dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menegaskan bahwa kehadiran UU ASN sangat strategis dalam reformasi dan transformasi birokrasi, khususnya terkait dengan pengelolaan manajemen SDM aparatur yang memerlukan landasan perubahan, dan diharapkan semakin memperkokoh landasan pelaksanaan reformasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Pegawai Diskominfo melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) masing-masing, jadi pegawai tidak bisa sembarangan melakukan pekerjaan mereka.

Penilaian kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dilihat dari kualitas kerja, disiplin kerja, orientasi pelayanan, dan kerja sama. Jika dalam setahun seorang pegawai memiliki tupoksi yang buruk pada penilaian SKP maka pegawai tersebut tidak memperoleh tunjangan penuh dan tidak mendapatkan kenaikan jabatan, dan apabila pegawai melanggar peraturan yang dinilai sebagai kesalahan yang dapat merugikan kantor dan mendapatkan hukuman berat maka pegawai tersebut tidak bisa pensiun atau dipecat tanpa pesangon. Untuk melihat penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.1

Berdasarkan prasarvei berupa wawancara yang dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara pada 17 Januari 2023 terdapat masalah yang menyebabkan kinerja pegawai menurun, menurut Ibu Doris

Caroline Eggres yang merupakan Staf pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, penyebab menurunnya kinerja pegawai yaitu kurangnya motivasi karena atasan yang kurang tegas dan tidak adanya kejelasan peran, serta target kerja yang tidak tercapai secara keseluruhan, dan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas sehingga masih ada pegawai yang telat menyerahkan laporan pekerjaannya dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun data kinerja pegawai kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara periode tahun 2021 sampai dengan Tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Laporan Hasil Penilaian Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Tahun 2021-2022

Unsur Penilaian Kinerja	2021	2022	Perbandingan	Keterangan
Orientasi Pelayanan	82	84	Naik	Baik
Integritas	83	80	Turun	Baik
Komitmen	82	82	Tetap	Baik
Disiplin	82	80	Turun	Baik
Kerjasama	81	81	Tetap	Baik
Rata-Rata	82	81,4	Turun	Baik
SKP	83,6	81,8	Turun	Baik

Sumber : Diskominfo Sumatera Utara 2021-2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pegawai tergolong sudah baik, pada tahun 2021 kinerja rata-rata diperoleh 82 dan dikategorikan baik, sementara pada tahun 2022 kinerja pegawai mengalami penurunan menjadi 81,4, hal ini dikarenakan pegawai tidak puas dengan hasil kerjanya yang mengakibatkan kurangnya motivasi saat bekerja sehingga hasil dari kinerja pegawai itu sendiri pun menjadi menurun.

Berikut beberapa kegiatan yang telah ditentukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara :

1. Jam kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dimulai dari jam 08:00 WIB-12:00 WIB dan jam 14:00 WIB-17:00 WIB.
2. Pelaksanaan kegiatan apel pagi sebelum jam 08:00 WIB pada hari Senin dan Jumat.
3. Penggunaan pakaian dinas pada saat jadwal yang sudah ditentukan.

Berdasarkan prasurvei awal yang diambil pada tanggal 30 Januari 2023 dapat diperoleh data kehadiran pegawai Diskominfo pada bulan Agustus 2022 untuk melihat masalah kehadiran pegawai dalam bekerja pada Tabel 1.2

Tabel 1.2 Rekap Absensi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara SumateraUtara Bulan Agustus 2022

Minggu	Keterangan Kehadiran			
	Absen (A)	Ijin (I)	Terlambat Absen Masuk (TAM)	Tidak Absen Pulang (TAP)
I	1	24	69	9
II	1	14	48	6
III	12	11	50	7
IV	6	12	57	3
V	4	9	17	1
Total	24	69	241	26

Sumber : Diolah oleh peneliti

Keterangan : I = Izin

A = Alpa

TAM = Terlambat Absen Masuk

TAP = Tidak Absen Pulang

Berdasarkan tabel di atas dari 76 pegawai terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa alasan pegawai Diskominfo pada bulan Agustus tahun 2022 ini ada sebanyak 24 kali, ini menunjukkan bahwa dalam sebulan ada beberapa pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan. Minggu pertama pada bulan agustus ada sebanyak 69 pegawai yang terlambat masuk kerja. Hal semacam ini tentunya akan berdampak besar pada hasil kinerja pegawai Diskominfo. Dilihat dari data rekap absensi pegawai Diskominfo Provinsi Sumatera Utara bahwa pegawai masih kurang disiplin dan kurang motivasi dalam hal masuk kerja, terlambat masuk dan tidak absen pulang, dimana ketika pegawai tidak termotivasi dalam bekerja, maka kinerja pegawai tersebut akan menurun.

Dari uraian permasalahan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui sepenuhnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen personalia khususnya yang berhubungan dengan masalah motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas HKBP Nommensen

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa lain yang ingin menyusun skripsi dengan judul penelitian mengenai motivasi dan disiplin kerja pegawai.

3. Bagi Instansi Diskominfo Provinsi Sumatera Utara

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN MASALAH

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

Menurut Moeheriono (2012:95) Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2013:7) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Jufrizen (2018:408) kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Menurut Afandi (2018:84) kinerja adalah seseorang dalam menerapkan skema organisasi mencapai tujuan yang berkaitan dengan individu tertentu dalam menunjukkan kompetisi yang diakui bermakna pada organisasi untuk hasil tersebut. Hasil tersebut yang telah diraih pegawai dapat dinilai oleh tingkat kinerja pegawai ketika menjalankan tugasnya.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas diketahui bahwa kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah

tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia.

2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Burso (2018:95) kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor antara lain sebagai berikut:

1. Faktor internal:
 - a. Kemampuan intelektualisasi
 - b. Disiplin kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Motivasi pegawai
2. Faktor eksternal:
 - a. Gaya kepemimpinan
 - b. Lingkungan kerja
 - c. Kompensasi
 - d. Sistem manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut

Kasmir (2016:189) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian Pegawai yang baik, maka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kemampuan dan keahlian mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik akan memberikan hasil yang baik juga. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, akan memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Rancangan Kerja, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, sehingga memudahkan pelaksanaan kerja dengan tepat dan benar.
4. Kepribadian setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Apabila seorang pegawai memiliki dorongan yang kuat baik dari dalam dirinya maupun dari luar, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.
6. Kepemimpinan Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikan.
7. Gaya Kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahan.
8. Budaya Organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi.
9. Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi, di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja merupakan dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela tempat dia bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan bekerja sungguh-sungguh sekalipun tempat bekerjanya dalam kondisi kurang baik.
12. Komitmen Organisasi merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pekerja kepada janji-janji yang telah dibuat.
13. Disiplin Kerja merupakan usaha untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, dan disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakannya.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260), indikator kinerja pegawai meliputi :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan berkaitan dengan sesuai atau tidaknya penyelesaian kerja dengan yang dilaksanakan. Dalam hal ini penempatan standar waktu bisa ditentukan berdasarkan studi gerak waktu.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Schuler dan Jackson (2014:18) menyatakan ada lima indikator kinerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas (*quantity*) pekerjaan adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai. Dalam menetapkan rating kuantitas kerja harus dipertimbangkan secara seksama hal-hal seperti jumlah kerja yang dihasilkan, lamanya menyelesaikan, pengaruh pegawai terhadap alur kerja umum dan kemampuan mengenai tugas-tugas penyuluhan tanpa melakukan kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikannya.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas (*quality*) pekerjaan merupakan salah satu unsur yang harus dipertimbangkan untuk menilai pekerjaan seorang pegawai. Yang dimaksud dengan *Quality* adalah mutu pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai. Mutu kerja dilihat dari standar kerja yang ditentukan baik dari aspek hukum, undang-undang, tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) pegawai, serta peraturan yang harus diikuti oleh pegawai yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Mutu kerja ditunjukkan oleh hasil kerja pegawai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Jika hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan berarti pegawai tersebut dianggap memiliki kompetensi dan kinerja baik sesuai dengan tujuan organisasi karena mutu pekerjaan merupakan bagian dari kinerja pegawai.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan jangka waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang ditugaskan bagi seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. *Timeliness* merupakan bagian dari kinerja, karena kinerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. Pekerjaan berkualitas, cukup dalam jumlah, jika tidak didukung oleh pencapaian waktu penyelesaian yang tepat sesuai dengan standar, maka kinerja tidak dapat dikatakan baik.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja dalam *team* atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang harus diselesaikan secara bersama-sama dengan pegawai lain. Kemampuan seorang pegawai dalam beradaptasi dengan rekan kerja akan mempengaruhi kinerja kelompok. Beradaptasi dengan rekan kerja diartikan sebagai kemampuan seorang pegawai untuk menerima atas kelebihan dan kelemahan rekan, serta berorientasi terhadap mutu dan volume pekerjaan sesuai dengan target waktu. Semakin tinggi respon para anggota tim dalam memberikan ide-ide ataupun

buah pikiran dalam memecahkan suatu permasalahan akan meningkatkan kinerja tim.

5. Sikap

Sikap adalah kemandirian seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya tanpa memerlukan pengawasan dari pihak penyedia. Kemandirian seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa memerlukan pengawasan berarti pegawai tersebut telah memiliki kompetensi kerja. Karena kemandirian bekerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi dalam dunia kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi kerja yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi berasal dari kata *mevove*, yang artinya dorongan daya batin atau menggerakkan, sedangkan *motivation* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha.

Menurut Samsudin (2015:281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Suyonto (2015:4), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Fahmi (2013:107) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Safaria dikutip dalam Tinnady (2017:188) motivasi merupakan sebuah proses yang dimulai dengan adanya kekurangan-kekurangan, dimana kekurangan tersebut dapat berupa psikologi maupun fisiologis, yang kemudian diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan. Menurut Hasibuan (2016:142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Bahri & Nisa (2017:10) motivasi kerja sebagai kekuatan penggerak yang berada dalam setiap pribadi ketika melakukan sesuatu sehingga dalam bekerja maupun dalam menjalankan aktivitas lainnya, individu tersebut menggunakan semua kemampuan dan potensi mereka demi menggapai tujuan yang diinginkan. Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah kemauan yang muncul dari tindakan diri sendiri dikarenakan kreativitas, bersemangat, dan inisiatif untuk melaksanakan kegiatan dengan ikhlas, gembira dan percaya diri sehingga *output* dari tindakan yang dilakukannya mendapatkan *output* yang terbaik dan memiliki kualitas.

Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama demi kepentingan organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Sebaliknya, jika ada motivasi kerja yang tinggi berasal dari pegawai, maka suatu jaminan bagi pencapaian organisasi dapat mencapai tujuannya. Dilihat dari pengertian motivasi kerja di atas dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan dukungan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, karena terdapat dorongan dari atasan dan adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas yang diberikan serta dilakukan pada organisasi.

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu motivasi dalam diri individu yang disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu.

Menurut Afandi (2018:24) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja:

1. Kebutuhan Hidup

Faktor ini diperlukan untuk menopang kehidupan yang terdapat didalam kebutuhan antara lain adalah kebutuhan papan, pangan dan sandang. Keinginan untuk memnuhi tersebut mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja secara aktif.

2. Kebutuhan Masa Depan

Faktor ini sangat diperlukan untuk menunjang dimasa-masa yang akan datang dan efek positif dengan terpenuhinya kepercayaan diri yang kuat dan keharmonisan.

3. Kebutuhan Harga Diri

Faktor ini diperukan dalam penerimaan serta pengakuan dari karyawan dan kedudukan di lingkungan masyarakat. Pencatatan yang diutarakan pimpinan menyatakan tingkat jabatan atau kedudukan diikuti dengan wibawa seseorang. Tingginya jabatan seseorang, maka kewibawaan juga dijunjung tinggi.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Faktor yang dimaksud adalah kebutuhan yang dapat memanfaatkan keahlian, ketangkasan maupun kapabilitas secara keseluruhan agar yang memberikan kelebihan dalam organisasi untuk mendapatkan prestasi kerja dalam organisasi. Kebutuhan ini ialah realisasi penuh dari potensi penuh seseorang yang timbul.

Menurut Sutrisno (2015:116), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu:

1. Faktor Intern

Terdiri dari:

a) Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b) Keinginan Untuk Memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

- d) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal : Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e) Keinginan Untuk Berkuasa Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dapat dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Terdiri dari:

- a) Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c) Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi

kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri seseorang. Oleh sebab itu, sangat sulit untuk menentukan satu persatu secara spesifik faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Akan tetapi, secara umum pada dasarnya setiap individu ataupun sebagian besar individu yang bekerja di perusahaan mempunyai motivasi yang hampir sama mengapa harus bekerja di perusahaan.

Dengan demikian, manajemen dapat menetapkan secara umum garis besar motivasi yang mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Karyawan yang memotivasi yang kuat dalam dirinya, maka akan lebih semangat dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi yang kurang dalam dirinya, maka hal ini menimbulkan kurang semangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Suyonto (2015:7), pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang

memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan yang membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Menurut Bahri & Nisa (2017:12) indikator motivasi kerja terdiri dari tujuh indikator, yaitu:

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. Kesempatan

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawab, seperti tugas-tugas di kantor dan

kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Apabila disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan akan semakin meningkat, sehingga karyawan mau bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

Menurut Rivai dan Segala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2015:86) disiplin pegawai adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Siagian (2014:19) disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Hasibuan (2016:335) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Farida & Hartono (2016:41) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi ataupun perusahaan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, menurut Khoirinisa (2019:25) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin
- f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- g) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2016:194) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

2.1.3.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Mengacu pada teori yang dikemukakan menurut Hasibuan (2016:194) disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kesadaran pegawai untuk menaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Indikator disiplin kerja meliputi:

1. Kehadiran

Ketepatan waktu pegawai saat memulai pekerjaannya dan jumlah kehadiran pegawai tersebut.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pegawai saat bekerja dengan peraturan perusahaan yang sudah dibuat.

3. Ketaatan pada standart kerja

Kepatuhan karyawan menaati standar operasional prosedur yang berlaku.

Indikator-indikator mengenai disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) terdiri dari:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dalam suatu penelitian, sebagai pembandingan penelitian saat ini dengan sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang dapat dijadikan perbandingan dengan penelitian sebelumnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Asnah B. Sibarani (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.
2	Retno Ummi Purwanti	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja	Motivasi (X1), Disiplin	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable motivasi dan

	(2016)	Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Pprovinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar	Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3	Vicky Viola Situmorang (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi pada Balai Riset dan Standardisasi Industri-Kementerian Perindustrian Medan	Motivasi Kerja (X), Kinerja Organisasi (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, yang artinya ketika motivasi sejalan atau diterapkan dengan baik maka kinerja organisasi jadi lebih baik.
4	Charlie Hendrikus Napitupulu (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 13 Medan	Disiplin Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Guru (Y)	Berdasarkan hasil regresi berganda dimana variabel disiplin kerja dan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK N 13 Medan.
5	Ayu Mentari Mariam (2016)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat	Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara simultan yaitu sebesar 70,5%.

Sumber : Dari beberapa Sumber

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Meningkatnya kualitas kinerja pegawai bisa dari motivasi yang mereka terima dan rasakan dari suatu perusahaan tersebut. Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi pekerjaan dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini. Dalam perkembangannya, tidak hanya pada perusahaan/instansi swasta yang mengalami hal tersebut, tetapi juga pada instansi pemerintah, dan salah satunya Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sibarani 2020) dan (Situmorang 2022) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja sangat penting dalam instansi apapun untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target akan tercapai. Semakin baik disiplin kerja pegawai pada sebuah perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai yang dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sibarani 2020) dan (Napitupulu 2021) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

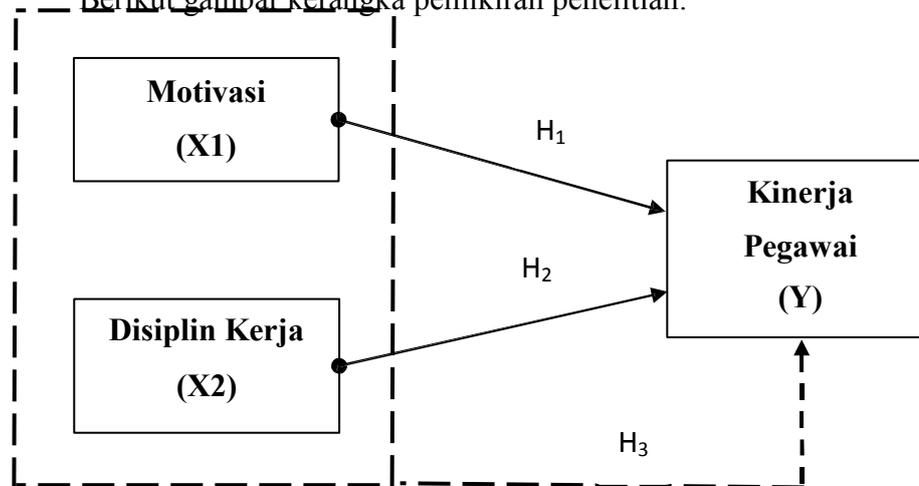
2.3.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dan disiplin kerja merupakan 2 (dua) hal yang berbeda, meskipun memiliki tautan dalam konteks kerja. Motivasi kerja adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Disiplin kerja yang dimiliki pegawai

sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan suatu perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sibarani 2020) dan (Napitupulu 2021) membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi dan disiplin kerja suatu dorongan untuk para pegawai dalam menanggapi pekerjaan. Apabila seorang pegawai memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi maka tingkat kemampuan, semangat dan prestasi oleh pegawai tersebut akan meningkat, sehingga motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berikut gambar kerangka pemikiran penelitian:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: oleh penulis, 2023

2.4 Rumusan Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan yang telah terjadi atau akan terjadi.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- H3 : Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana yang digunakan adalah statistik deskriptif. Statistik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan H. Muhammad Said No. 27, Gaharu, Kec, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20235. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2023 - selesai.

3.3 Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam hal ini populasi yang ada dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 76 Pegawai Negeri Sipil (PNS).

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2012:104) 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 reponden, maka penulis mengambil jumlah populasi yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 76 sampel. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai sampel jenuh.

3.3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:199) bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam kuesioner ini daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2019:229) bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Penelitian melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, dan pengamatan yang dilakukan disana berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:231) 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 Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Skala pengumpulan 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	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (KTS)	1

3.4 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Instrumen Pengumpulan Data

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Motivasi (X1)	Motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginan (Suyonto 2015:4).	Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>) Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>) Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>)	Skala Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun ecara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan 2016:335)	Kehadiran Ketaatan pada peraturan kerja Ketaatan pada standart kerja	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja atau <i>performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,	Kualitas kerja Kuantitas Ketepatan waktu Efektifitas Kemandirian	Skala Likert

	tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono 2012:95).		
--	---	--	--

3.5 Uji Instrumen Penelitian

3.5.1 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.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang handal (*reliable*). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* 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. Menurut Sugiyono 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 Alpha $< 0,60$ maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.6 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:

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas akan dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu menggunakan grafik *Normal Probability Plot*.

3.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas 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 heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apabila ada pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 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 independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai yang umum dipakai menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonearitas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai $Tolerance = 0,10$ sama dengan tingkat kolonieritas 0,95 (Sugiyono, 2011:106)

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik, yakni statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2019:147).

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (motivasi 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 Uji Hipotesis

3.8.1 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_{hitung} dengan nilai 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

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

2. Disiplin Kerja (X2)

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

Artinya, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

$$H_1 : \beta_2 \neq 0$$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

3.8.2 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:

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

$$H_0: \text{diterima dan } H_1 \text{ ditolak jika } F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} \text{ untuk } \alpha = 5\%$$

Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Provinsi Sumatera Utara.

H_1 : Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Provinsi Sumatera Utara.

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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