

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEJAHTERAAN
DAN SOSIAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Oleh :

**RENDRA ADE UTAMA
NPM: 11.832.0055**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/3/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/3/22

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara

Nama : Rendra Ade Utama
NPM : 11.832.0055

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 229 pegawai. teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *random sampling* maka jumlah sampel yang diambil adalah berjumlah 70 responden, yaitu seluruh pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: **1)** variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini menunjukkan pengujian parsial (uji t) nilai variabel disiplin kerja sebesar 0,156 bernilai positif, dengan tingkat sig $0,001 < 0,05$ berarti bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap, Berdasarkan uji t pada variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} (3,278) > t_{tabel} (1,990)$, dengan hasil signifikan $0,001 < 0,05$ Maka hipotesis diterima. **2)** variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini menunjukkan pengujian parsial (uji t) nilai variabel motivasi sebesar 0,443 bernilai positif dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$ berarti bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap, Berdasarkan uji t pada variabel Motivasi diperoleh Nilai $t_{hitung} (5,569) > t_{tabel} (1,990)$, dengan hasil signifikan $0,000 < 0,05$ Maka hipotesis diterima. **3)** Besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai indikator Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara Nilai R sebesar 0,791 maka hubungan yang cukup erat terhadap variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu sebesar (79,10%), Berdasarkan hasil analisis uji F maka diperoleh Nilai $F_{hitung} (50,119) > F_{tabel} (3,21)$ dengan demikian maka hipotesis diterima.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEJAHTERAAN DAN SOSIAL PROVINSI SUMATERA UTARA”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dibidang Ekonomi, program studi Manajemen Universitas Medan Area.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk Ayah dan Ibu yang telah membesarkan dan memberikan dukungan baik moril dan materil serta selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah bersedia melungkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran motivasi kepada penulis.

5. Ibu Adelina lubis, SE, M.si selaku ketua jurusan program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Ibu Dra. Isnaniah Laili KS, M.MA sebagai Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Keluarga besar Universitas Medan Area secara umumnya dan seluruh Bapak/Ibu Dosen serta staf Fakultas Ekonomi.
8. Seluruh Mahasiswa/i jurusan Manajemen Stambuk 2011, serta teman yang lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk dukungannya, kenangan manis, canda tawa, suka dan duka selama menjalani perkuliahan bersama kawan akan selalu penulis kenang.

Pada akhirnya penulis mengucapkan terima kasih, semoga semua pihak yang telah memberikan dukungan diatas senantiasa mendapat perlindungan dan keselamatan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna hal ini disebabkan keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan penulis, Oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan. semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, November 2016

Penulis

(Rendra Ade Utama)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Disiplin Kerja.....	6
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	6
2. Bentuk Disiplin Kerja	7
3. Langkah-langkah peningkatan Disiplin Kerja	8
4. Indikator Disiplin Kerja	9
B. Motivasi.....	10
1. Pengertian Motivasi	10
2. Tujuan Motivasi.....	12
3. Teori-teori Motivasi	13
4. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi	15
5. Indikator Motivasi.....	16
C. Kinerja	17
1. Pengertian Kinerja	17
2. Tujuan Kinerja	18
3. Penilaian Kinerja.....	19

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja.....	21
5. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja	22
6. Indikator Kinerja	23
D. Penelitian Terdahulu	25
E. Kerangka Konseptual.....	26
F. Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	28
B. Populasi dan Sampel Penelitian	29
C. Definisi Operasional Variabel	30
D. Jenis dan Sumber Data.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	38
1. Deskripsi Data Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provsu	38
2. Visi Dan Misi	39
3. Struktur Organisasi	41
4. Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kesejahteraan dan sosial	42
5. Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi ...	43
6. Program Kerja	44
7. Ruang Lingkup Pelayanan	45
8. Pembagian Tugas / Job Description.....	46
9. Tugas dan Wewenang	46
B. Pembahasan	57
1. Penyajian Data Responden.....	57
2. Uji Validitas dan Reliabilitas	59
3. Pengujian Asumsi Klasik	63
4. Uji Statistik	67
5. Uji Hipotesis	69

6. Koefisien Determinasi (R^2).....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

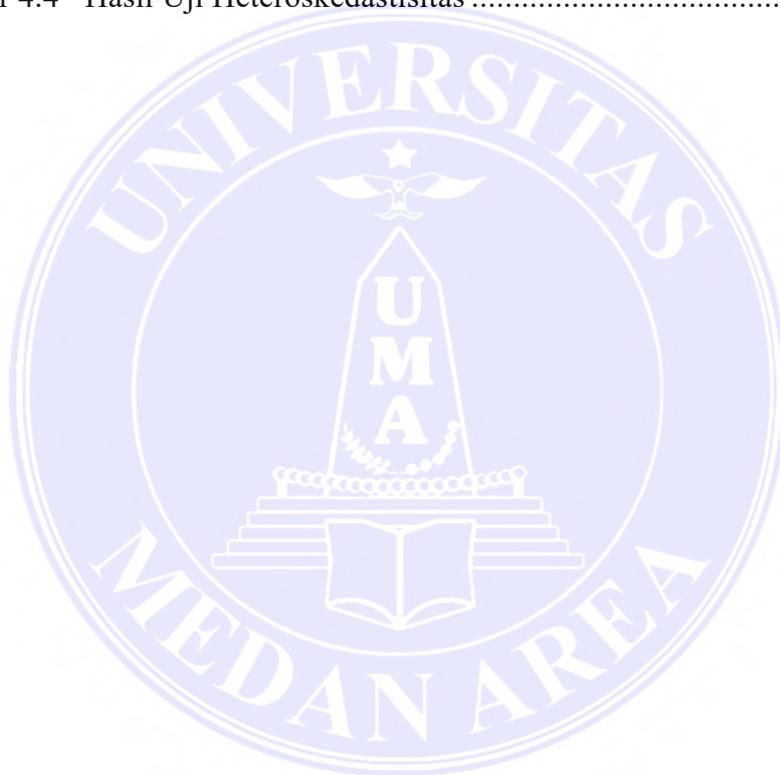


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	25
Table 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	28
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert.....	33
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Kelompok Umur	58
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)	60
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	60
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)	61
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2)	61
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	62
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	62
Tabel 4.10	Uji Kolmogorov-Smirnov	65
Tabel 4.11	Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.12	Analisis Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4.13	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)	70
Tabel 4.14	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t).....	71
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2	Histogram Uji Normalitas	63
Gambar 4.3	Grafik Uji Normalitas.....	64
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	66



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, diharapkan mampu menunjukkan kinerja terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seseorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting. Menurut Robert L.Mathis H.Jackson (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: Kemampuan motivasi, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang motivasi lakukan, dan hubungan motivasi dengan organisasi.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), disiplin memiliki peran penting terhadap kinerja sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja, Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya,

kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara, bahwa disiplin pegawai untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dan motivasi dalam bekerja dapat terlihat melalui sikap-sikap yang mempengaruhi untuk pencapaian kinerja dengan hasil kerja dan jumlah pekerjaan yang lebih baik berdasarkan tanggung jawab dalam bekerja, Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah Satuan Kerja Perangkat Dinas (SKPD) dibawah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang memberikan pelayanan kepada publik secara efektif dan efisien, transparan dalam menyelenggarakan tugas negara Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai-pegawainya senantiasa dituntut untuk lebih memiliki kesetiaan, disiplin kerja dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya, Oleh karena itu kepada para pegawai harus ditanamkan disiplin kerja dan motivasi dalam mengemban tugas pokok dan fungsi yang diberikan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Jika dilihat dari Disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara masih kurang, yaitu terdapat beberapa masalah disiplin kerja pegawai yang kurang profesional misalnya saat jam istirahat banyak pegawai yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai. Disiplin kerja sangat penting karena dengan pegawai mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan masalah yang terdapat pada Motivasi kurangnya dorongan bagi

seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sehingga yang dihasilkan belum maksimal sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya yang merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Jadi motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian menemukan masalah terutama berkaitan erat dengan adanya Kinerja pegawai dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik, dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai.

Untuk menerapkan disiplin perlu adanya motivasi atau dorongan dari diri sendiri untuk melakukan tindakan dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki atau hasil yang baik, Jadi dengan adanya disiplin kerja dan motivasi diharapkan akan meningkatkan kinerja atau hasil kerja bagi pegawai sesuai dengan target yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Dan Sosial provinsi Sumatera Utara ?

C. Tujuan Penelitian

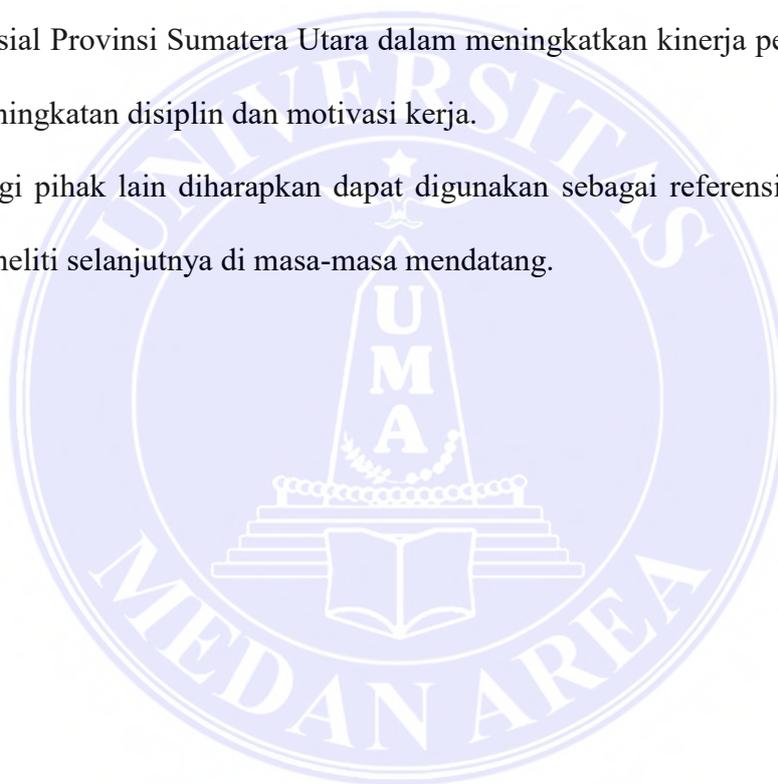
Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.

D. Manfaat Penelitian

Sedangkan Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis, dapat menjadi menambah khasanah pengetahuan di bidang manajemen sumberdaya manusia, terutama berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja.
2. Secara Praktis, dapat memberikan masukan bagi Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin dan motivasi kerja.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu: “Menurut Hasibuan (2008:193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Kemudian menurut Veithzal Rivai (2011:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar motivasi bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan instansi”.

Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2011:86) bahwa: “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (PP-RI No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Pasal 1).

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian. kesanggupan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan pekerjaan.

2. Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. disini tindakan disiplin berlaku bagi semua para pegawai, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut A.Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh pemerintah.

b. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada pemerintahan.

c. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Seperti pemotongan uang Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP).

3. Langkah-Langkah Peningkatan Disiplin Kerja

Menurut Gouzali (2000:288), penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada pegawai secara langsung. pemerintah mempunyai langkah-langkah dalam meningkatkan kerja para pegawainya diantaranya :

- a. Menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para pegawai.
- b. Menciptakan dan memberi sanksi-sanksi bagi para pelanggar disiplin.
- c. Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan terus menerus seperti dilakukan pringer print setiap harinya.

Penerapan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi karena dengan adanya disiplin kerja maka instansi akan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2008:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempunyai tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya :

a. Aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi pemerintah.

b. Tujuan dan kemampuan.

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

c. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

d. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi

kerja bawahannya. Waksat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

e. Peraturan pemerintah.

Sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan teritegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:143) bahwa: “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasikan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Sementara Siagian (2008:187) mendefinisikan “motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan

waktunya untuk menyelenggarakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Secara garis besarnya, menurut “Hasibuan (2008 : 149-150), ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif” terdiri dari:

a. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

1) *Material Incentive*

Material Incentive adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. *Material incentive* merupakan faktor yang sangat menganalisis pengaruh seseorang untuk bekerja giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

2) *Non Material Incentive*

Non Material Incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

b. Motivasi Negatif

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

Winardi (2002:1) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*) diserap dalam bahasa inggris menjadi *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Dengan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang memiliki keinginan atau

usaha yang dilakukan untuk memenuhi keinginannya dan kebutuhannya, agar keinginan dan kebutuhannya terpenuhi harus dengan usaha yang maksimal.

dapat disimpulkan juga bahwa motivasi adalah suatu cara untuk mendorong pada pegawai agar lebih giat dalam melakukan pekerjaannya dengan memberikan kebutuhan yang bersifat materil dan non materil. Dalam pemenuhan kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki untuk menyalurkan dan mendukung agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan.

2. Tujuan Motivasi

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada instansi. Ini juga berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat bagi instansi pemerintah, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Manajer atau pimpinan yang berhasil dalam hal motivasi pegawai seringkali menyediakan suatu lingkungan dimana tujuan-tujuan tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan. Tujuan-tujuan motivasi Menurut Hasibuan (2008) tersebut antara lain:

- 1). Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- 2). Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3). Meningkatkan produktivitas pegawai
- 4). Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan kerja pegawai

- 5). Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6). Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7). Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8). Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 9). Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 10). Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- 11). Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

3. Teori-Teori Motivasi

Banyak teori-teori yang dapat digunakan oleh organisasi. Dalam kesempatan ini penulis akan memaparkan teori kepuasan (*content theories*) yaitu yang berhubungan dengan upaya mengidentifikasi apa yang terdapat dalam diri seseorang atau lingkungan kerja yang mendorong dan mempertahankan perilaku.

Teori keputusan (*content theories*) diantaranya adalah :

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow: bahwa perilaku karyawan/pegawai banyak bergantung kepada pemenuhan kebutuhan, jika kebutuhannya terpenuhi, maka dia akan bergembira. Sebaliknya apabila kebutuhan tidak terpenuhi, maka dia akan kecewa. Kebutuhan merupakan fondamen yang mendasari perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Maslow mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut (Handoko, 2009:95) :

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan hidup.

- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, member penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Setiap pemimpin yang ingin memotivasi bawahannya harus memahami hierarki dari kebutuhan manusia. Apabila kebutuhan itu dapat terpenuhi, terpuaskan, maka manusia akan terdorong dan berkeinginan keras untuk bekerja dan menyelesaikan segala tugas-tugasnya, sehingga tujuan pemerintah dapat tercapai.

b. Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg (hasibuan, 2009:157), dalam teorinya mengemukakan bahwa ketidakpuasan kerja tumbuh dari 2 kumpulan faktor yang berbeda, yaitu :

- 1) Faktor Motivasi (*Motivating Factor Satisfiers*)
 1. Prestasi (*achievement*)
 2. Pengakuan (*recognition*)
 3. Pekerjaannya sendiri (*work a self*)
 4. Tanggung jawab (*responsibilites*)
 5. Kemajuan (*advancement*)
- 2) Faktor-faktor Higine (*dissatisfiers / hygiene factors*)
 1. Kebijakan pemerintah (*company polity*)
 2. Supervisi (*supervision*)
 3. Hubungan dengan penyelia (*relationship with supervisor*)
 4. Kondisi kerja (*work condition*)
 5. Gaji (*salery*)

6. Hubungan dengan pegawai (*relationship with subordinates*)
7. Kehidupan pribadi (*personal life*)
8. Hubungan dengan bawahan (*relationship with subordinates*)
9. Status
10. Keamanan kerja

c. Teori Prestasi, David Mc. Clelland

David Mc. Clelland dengan teorinya yang disebut *achievement* Motivasi Theory berpendapat (Hasibuan, 2009:158), bahwa orang yang berprestasi mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu dan mempunyai ciri-ciri tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu :

- 1) Menyukai pengambilan resiko yang layak, menyukai suatu tantangan dan menghadapi resiko yang sudah dipertimbangkan.
- 2) Mempunyai tanggung jawab pribadi bagi hasil yang dicapai. Kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah dipertimbangkan.
- 3) Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik atas apa yang telah dikerjakan.
- 4) Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasi.

4. Prinsip - Prinsip Dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut A.Anwar Prabu Mangkunegara (2009:61) diantaranya yaitu :

- a. Prinsip partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

- b. Prinsip komunikasi pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan pimpinan mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.
- e. Prinsip memberi perhatian Pimpinan terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Indikator Motivasi

Menurut Riduwan (2002:66), bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Upah / Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
- b. Pemberian Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP), yang diukur melalui pemberian sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
- c. Pelatihan pegawai yaitu Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

- d. Adapun diberikan Pemerintah untuk jaminan hari tua pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa Tabungan pensiun (Taspen), Asuransi Kesehatan (ASKES) dan perumahan.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, instansi, perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi, instansi tersebut.

Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu: Malayu S.P Hasibuan (2006:94) bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.”

Kemudian menurut A.Anwar Prabu Mangkunegara (2009:9) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Sedarmayanti (2004:174) bahwa “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.”

Menurut Iskandar (2005:102) Kinerja pegawai: Suatu kemampuan dan keahlian seseorang dalam memahami tugas dan fungsinya dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal serta dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi. Kegiatan yang dilakukan pegawai melakukan aktivitas pada instansi bertitik tolak pada kemampuan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini tentu didasarkan pada kinerja dari pegawai tersebut.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan atau yang paling menentukan adalah sumber daya manusia itu sendiri. Walaupun perencanaan yang telah dibuat tersusun dengan baik dan rapi, namun apabila orang atau personalnya yang melakukan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah dibuat akan sia-sia.

2. Tujuan Kinerja

Tujuan Evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatankinerja sumber daya manusia organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai (2011:552), Pada dasarnya meliputi :

- 1) Meningkatkan etos kerja.
- 2) Meningkatkan motivasi kerja.
- 3) Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.

- 4) Untuk mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
- 5) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- 6) Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
- 7) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pemerintah, kenaikan jabatan, pelatihan.
- 8) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 9) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 10) Untuk mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
- 11) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- 12) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
- 13) Memperkuat hubungan antara pegawai dengan Kepala Bidang dan Sub Bidang lainnya, melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

3. Penilaian Kinerja

Merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya.

Secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik

kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan lainnya.

Setiap pegawai dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang pegawai. Menurut Veitzhal Rivai (2011:563) manfaat penilaian kinerja adalah :

a. Manfaat bagi pegawai yang dinilai antara lain :

- 1) Meningkatkan motivasi
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja
- 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
- 4) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
- 5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi

b. Manfaat bagi penilai.

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja
- 2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari Kepala Dinas (KADIS) ataupun pegawai
- 4) Sebagai sarana meningkatkan motivasi pegawai
- 5) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi pegawai

c. Manfaat bagi pemerintah.

- 1) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam pemerintah
- 2) Meningkatkan kualitas komunikasi

- 3) Meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan
- 4) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing masing pegawai

4. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut A.Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (*motivasi*) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa :

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

5. Langkah- Langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Anwar Prabu A.Anwar Prabu Mangkunegara (2009:22), dalam rangka peningkatan kinerja paling terdapat dua langkah yang harus dilakukan sebagai berikut :

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dapat dilakukan dengan cara:
 - 1) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi bisnis.
 - 2) Mengidentifikasi masalah melalui pegawai.
 - 3) Memperhatikan masalah yang ada.
- b. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan, untuk memperbaiki keadaan ini diperlukan berbagai informasi antara lain :
 - 1). Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - 2). Menentukan tingkat keseriusan dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar apabila tidak ada kegiatan dan harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kerja.
 - 3). Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
 - 4). Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut.
 - 5). Melakukan rencana tindakan tersebut.
 - 6). Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

7). Mulai dari awal bila perlu.

6. Indikator Kinerja

Untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilihat dari indikator yang timbul dan yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan ada 5 (lima) indikator kinerja yaitu, Menurut Anwar Prabu A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), Kinerja pegawai dapat dinilai dari :

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi pemerintahan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan pemerintah.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Pelaksanaan Tugas

Kesediaan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diemban dan dapat berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan

horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Kemandirian

merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komite kerja

f. Ketepatan waktu

merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada waktu awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas fektivitas: tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas bahwa indikator kinerja seorang pegawai dalam bekerja diharapkan adanya keterampilan, hasil kerja yang diperoleh dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Serta Kesiediaan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diemban dan dapat berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

D. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini :

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

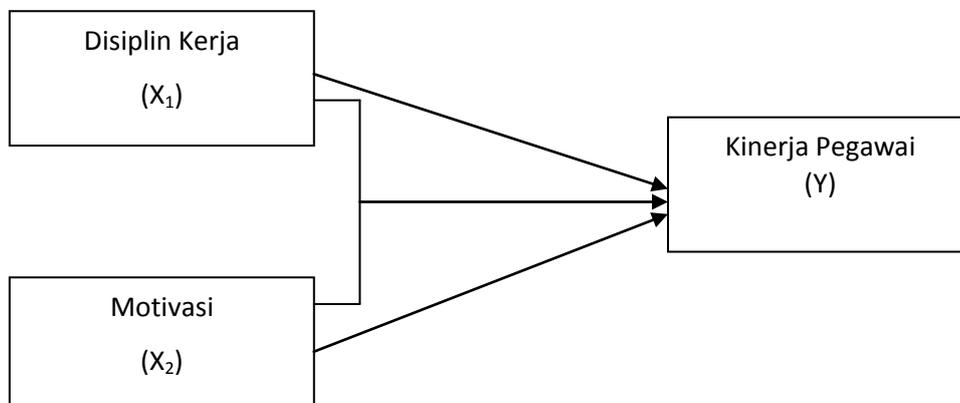
No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Mulyanto	2009	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	Hasil penelitian Motivasi Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
2	Fredi Saswoko	2010	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas	Berdasarkan hasil penelitian Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas
3	Suci Laraswati	2008	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Cabang Samarinda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Cabang Samarinda

E. Kerangka Konseptual

Disiplin Kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Motivasi merupakan proses pemberian motif kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas dan menjadi dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi, agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh Disiplin Kerja sebagai variabel bebas (x_1) dan Motivasi sebagai variabel bebas (x_2) terhadap meningkatkan Kinerja pegawai sebagai variabel terikat (y), karena hal ini penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik ketiga variabel yang diteliti.



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan (Mudrajad Kuncoro, 2009:48). Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti yaitu :

1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Disiplin kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, Menurut sugiyono (2009:55), penelitian ini merupakan pernyataan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y) dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu terhadap kedua variabel tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara, di Jalan Sampul Nomor 138 Kecamatan Medan Barat.

3. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini direncanakan pada bulan Agustus 2015 sampai bulan Januari 2016. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Agt				Sept				Okt				Nov				Des				Jan			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pembuatan dan Seminar Proposal																								
2.	Pengumpulan Data																								
3.	Analisa Data																								
4.	Penyusunan Skripsi																								
5.	Seminar hasil																								
6.	Pengajuan Sidang Meja Hijau																								

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:72) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan definisi diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 229 pegawai.

2. Sampel

Menurut Mudrajad Kuncoro (2009:120), sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara. Adapun rumusan mencari sampel menggunakan perhitungan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = taraf kesalahan (standar error 10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh :

$$n = \frac{229}{1 + (229(0,1)^2)}$$

= 69,6 = dibulatkan menjadi 70 Responden.

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin diatas, maka sampel yang diambil adalah berjumlah 69,6 pegawai, dibulatkan menjadi 70 pegawai.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *random sampling*. menurut Sugiyono (2006:48) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, Sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten dibidangnya. Pelaksanaan *random sampling* dalam penelitian ini diberikan kepada pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara-cara mengukur variabel-variabel. Definisi operasional juga merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah :

1. Disiplin Kerja (X_1) Sebagai variabel bebas.

kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Motivasi (X_2) sebagai variabel bebas.

merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri ataupun dari luar seseorang yang berpengaruh terhadap perilaku pekerjaan sesuai kebutuhannya.

3. Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Disiplin Kerja (X1)	Kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan pemerintahan dan norma-norma sosial yang berlaku	<ul style="list-style-type: none"> • Aturan waktu • Peraturan pemerintahan • Perilaku dalam pekerjaan 	Likert
Motivasi (X2)	Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Pemberian insentif, • Pendidikan & Pelatihan pegawai 	Likert
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Tanggung jawab • Kehadiran • Kerja sama 	Likert

Sumber: Malayu Hasibuan (2006), Veithzal Rivai (2011), A.Anwar Prabu Mangkunegara (2009).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :
 - a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan / scoring. Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.

- b. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang di berikan kepada responden yaitu pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.

2. Sumber Data

- a. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu pegawai.
- b. data sekunder data penelitian yang antara lain berupa bukti-bukti referensi majalah-majalah, brosur dan dokumen-dokumen lain yang ada hubungannya dengan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Researh*)

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan sehubungan dengan penelitian ini maka tekhnik yang digunakan adalah:

a. Pengamatan (*Observation*)

Yaitu mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah tanya jawab secara lisan antara dua orang atau lebih secara langsung dalam menggali informasi dengan jalan tatap muka apa yang diperoleh keterangan atau penjelasan yang diperlukan melalui sumber yang berkompeten. Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman video/audio tape, pengambilan foto atau melalui flim (Lexy Moleong, 2001:112)

c. Kuesioner (*Questioner*)

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3

Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Kuncoro (2009:86)

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

a. Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20,0 *for windows* dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20.0 *for windows*. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{alpha} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan reliable

Jika r_{α} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliable

2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

$VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance $> 0,1$ maka tidak terdapat multikoliniearitas

3. Uji statistik

Untuk menganalisis data penulis dengan menggunakan alat uji statistik dengan model analisis regresi linier berganda, Menurut sugiyono (2006) analisis regresi linier berganda ialah merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan matematis antara variabel dependent (Y) dengan satu atau beberapa variabel independen (X). Model regresi dinyatakan dalam persamaan :

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

Keterangan :

- Y : Variabel Terikat (Kinerja pegawai)
X₁ : Variabel Bebas (Disiplin kerja)
X₂ : Variabel Bebas (Motivasi)
a : Konstanta
b_{1,2} : Koefisien Regresi masing-masing variabel
e : standart error

4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 90%, kriteria pengujian:

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} \leq F_{tabel} = H_0$ diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 90% ($\alpha = 0,01$ atau 10%).

Kriteria pengujian :

Dimana:

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, jika variabel berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0$ diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (disiplin kerja X_1 dan motivasi X_2) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai Y) ditentukan dengan koefisien determinasi $D = r^2 \times 100\%$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian parsial (uji t) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,278 > 1,990$) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara. didapatkan angka signifikansi sebesar ($0,001 < 0,05$) dan Adapun nilai variabel disiplin kerja sebesar 0,156 berarti bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap, maka variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,156.
2. Berdasarkan pengujian parsial (uji t) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,569 > 1,990$) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas kesejahteraan dan sosial Provinsi Sumatera Utara. didapatkan angka signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$) dan Adapun nilai variabel motivasi sebesar 0,443 berarti bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap, maka variabel motivasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,443.

3. Berdasarkan hasil analisis, Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,119 > 3,21$) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara. Dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (disiplin kerja dan motivasi) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan yang diperoleh maka saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

1. Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara, maka perlu melakukan peningkatan Disiplin Kerja melalui ketaatan dalam kehadiran masuk kerja, dituntut melakukan pekerjaan dengan baik, izin dari atasan juga perlu diberlakukan apabila pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja, atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara maksimal, sehingga tujuan yang telah ditetapkan instansi pemerintah dapat tercapai dan perlu lebih diperhatikan.
2. Pihak manajemen di kantor Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara harus memperhatikan prinsip-prinsip dalam pemberian motivasi yaitu pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan, pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya, dan pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil

keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Jika hal tersebut senantiasa dilakukan, pegawai di kantor Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara akan merasa puas dengan kebijakan yang dilakukan oleh pihak manajemen di kantor Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.

3. Bahwa Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. pegawai dalam penelitian ini berada dalam kategori sangat baik, pegawai hendaknya dapat mempertahankan bahkan meningkatkan lagi hal tersebut dengan cara terus mengasah pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat mewujudkan hasil kerja yang maksimal.
4. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diluar disiplin kerja dan motivasi, selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara, (2009), **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Refika Aditama, Bandung.
- A.Anwar Prabu Mangkunegara, (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Budi Setiyawan & Waridin, (2006), Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBIVol 2. No 2. Hal: 181-198
- Edi Sutrisno, (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gouzali Saydam, (2000), **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro**, Djambatan, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**, Cetakan ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**, Cetakan ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko Hani, T. (2009), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta.
- Iskandar, (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi dengan perilaku Organisasi Teori dan penerapan**. Bandung: Multazam.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, (2001), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kedelapan, PT. BumiAksara, Jakarta.

- Mudrajad Kuncoro, (2009), **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**, Jakarta : Erlangga.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, (2006), **Perilaku Organisasi**. Edisi kesepuluh, Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Riduwan, Malik, (2002), **Teori Motivasi dan Aplikasi**. Cetakan Kedua, Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian Sondang P, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedermayanti, (2009), **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Cetakan Ketiga, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, (2009), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2006), **Teknik Penelitian**, Yogyakarta : Pines.
- Veithzal Rivai, (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik**. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, (2002), **Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen**. Jakarta : PT Raja Grafindo Persad

Lampiran 1

DAFTAR KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEJAHTERAAN DAN SOSIAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Kepada Yth,

Bapak / Ibu

Pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial

Provinsi Sumatera Utara

Responden yang terhormat,

Saya Rendra Ade Utama mahasiswa semester akhir pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Saat ini sedang mengumpulkan data dalam rangka tugas akhir. Daftar pertanyaan yang diajukan berikut bertujuan untuk mengumpulkan informasi serta mendapatkan gambaran dan data tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja dan motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara, Jawaban yang anda berikan akan diperlakukan sesuai standar profesionalitas dan etika penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan menyembunyikan identitas responden. maka Saya selaku Peneliti memohon bantuan dan kesediaan bapak/ibu pegawai untuk dapat mengisi kuesioner ini.

Atas perhatian dan kesediannya diucapkan terima kasih.

Peneliti:

Rendra Ade Utama

PETUNJUK KUESIONER

1. Petunjuk Pengisian

- a. Kuesioner ini diperuntukan bagi seluruh pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara. Daftar pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
- b. Berilah tanda *check list* (✓) pada kolom yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Terdapat lima alternatif jawaban, yaitu :
 1. jawaban Sangat Setuju (SS). diberi bobot 5
 2. jawaban Setuju (S). diberi bobot 4
 3. jawaban Kurang Setuju (KS). diberi bobot 3
 4. jawaban Tidak Setuju (TS). diberi bobot 2
 5. jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). diberi bobot 1

2. Karakteristik Responden

- a. Usia : Tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki \ Perempuan *)
- c. Pendidikan Terakhir :

*) Coret yang tidak perlu

Daftar Pertanyaan :

Disiplin Kerja (Variabel X1)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Peraturan jam masuk & jam pulang kerja di kantor harus efektif bagi Pegawai.					
2	Sistem pendataan kehadiran di kantor sudah efektif.					
3	Mendapatkan libur satu hari setelah melaksanakan pekerjaan diluar kota.					
4	dituntut untuk bekerja dengan baik.					
5	Setiap Pegawai harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya.					
6	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan.					
7	Perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan .					
8	Pegawai siap dimutasikan apabila target pekerjaan tidak dapat dipenuhi.					
9	Setiap pekerjaan yang akan dilakukan membutuhkan arahan.					
10	Izin dari atasan diperlukan apabila Pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja.					

Motivasi (Variabel X2)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji dapat meningkatkan kinerja pegawai.					
2	Tunjangan hari tua dapat mengikat pegawai.					
3	Pegawai bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.					
4	Dengan bekerja di Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara pegawai merasa kehidupannya terjamin kedepannya.					
5	Pegawai memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerjanya.					
6	Pegawai memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasannya.					
7	Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan dihargai atasan.					
8	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang.					
9	Pegawai merasa ide atau gagasannya yang berkaitan dengan pekerjaan dapat diterima atasan.					
10	Pendidikan dan latihan pegawai dapat meningkatkan kinerja.					

Kinerja (Variabel Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Pegawai mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.					
2	Pegawai bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan atasannya.					
3	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan					
4	Pegawai berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja.					
5	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan.					
6	Pegawai tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan.					
7	Pegawai hadir dikantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.					
8	Pegawai tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.					
9	Pegawai mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain.					
10	Pegawai taat terhadap peraturan yang ada di kantor.					

Lampiran 2

HASIL TABULASI DATA

No Resp	VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)										TOTAL SKOR
	P 1	P 2	P 3	P4	P 5	P 6	P 7	P8	P 9	P1 0	
1	3	2	5	2	2	3	5	5	5	4	36
2	4	2	3	4	1	5	4	4	3	4	34
3	5	4	3	3	3	3	4	3	5	2	35
4	3	3	4	4	2	3	5	2	5	3	34
5	5	4	4	5	5	2	5	4	4	4	42
6	3	5	5	4	5	4	3	3	5	5	42
7	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	37
8	4	4	3	2	3	4	3	5	2	3	33
9	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	27
10	4	3	5	3	4	2	4	4	3	4	36
11	5	3	3	3	3	3	4	2	5	2	33
12	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	30
13	2	4	2	3	2	4	3	3	3	3	29
14	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	32
15	2	3	4	5	3	3	3	4	5	4	36
16	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	45
17	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	46
18	3	5	3	3	3	4	5	5	4	4	39
19	5	3	3	5	4	5	3	5	5	2	40
20	5	5	2	4	4	4	3	5	5	4	41
21	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	38

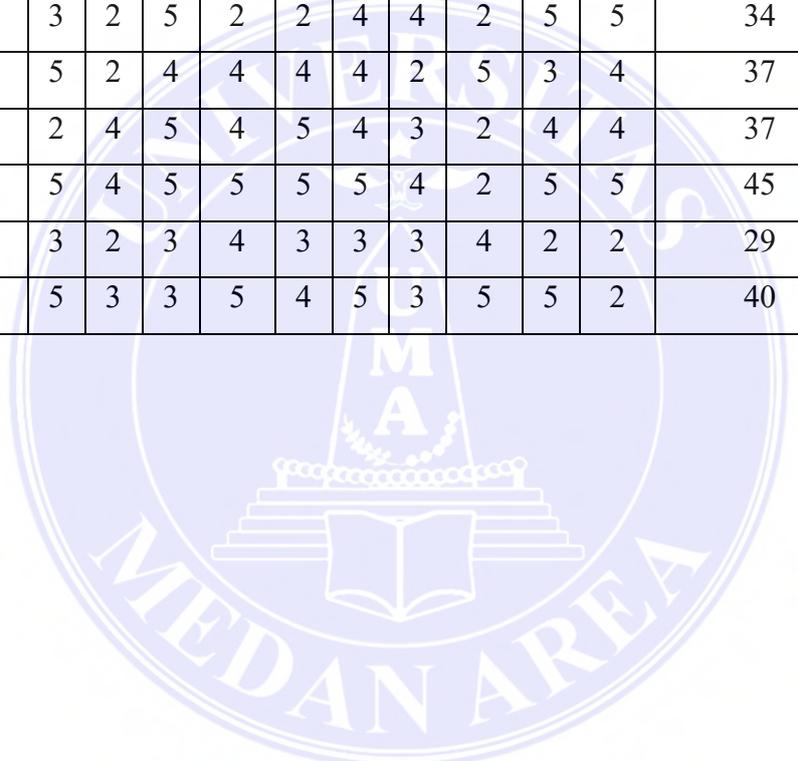
22	2	5	3	5	3	3	4	5	5	5	40
23	2	5	5	5	3	4	5	4	4	3	40
24	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	45
25	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	45
26	5	3	4	3	5	2	3	5	5	5	40
27	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	34
28	3	3	5	2	2	4	4	3	4	4	34
29	4	2	5	5	4	3	5	3	3	4	38
30	3	5	2	2	4	2	4	3	4	3	32
31	3	2	5	2	2	4	4	2	5	5	34
32	5	2	4	4	4	4	2	5	3	4	37
33	2	4	5	4	5	4	3	2	4	4	37
34	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	45
35	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	29
36	2	3	4	3	4	5	3	4	3	2	33
37	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	42
38	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	43
39	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	45
40	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	46
41	3	5	3	3	3	4	5	5	4	4	39
42	5	3	3	5	4	5	3	5	5	2	40
43	5	5	2	4	4	4	3	5	5	4	41
44	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	38
45	2	5	3	5	3	3	4	5	5	5	40
46	2	5	5	5	3	4	5	4	4	3	40
47	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	45
48	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	45
49	5	3	4	3	5	2	3	5	5	5	40
50	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	34
51	3	3	5	2	2	4	4	3	4	4	34
52	4	2	5	5	4	3	5	3	3	4	38

53	3	5	2	2	4	2	4	3	4	3	32
54	3	2	5	2	2	4	4	2	5	5	34
55	5	2	4	4	4	4	2	5	3	4	37
56	2	4	5	4	5	4	3	2	4	4	37
57	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	45
58	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	29
59	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	45
60	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	46
61	3	5	3	3	3	4	5	5	4	4	39
62	5	3	3	5	4	5	3	5	5	2	40
63	5	5	2	4	4	4	3	5	5	4	41
64	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	38
65	2	5	3	5	3	3	4	5	5	5	40
66	2	5	5	5	3	4	5	4	4	3	40
67	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	45
68	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	45
69	5	3	4	3	5	2	3	5	5	5	40
70	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	34

No Resp	VARIABEL MOTIVASI (X2)										TOTAL SKOR
	P 1	P 2	P 3	P4	P 5	P 6	P 7	P8	P 9	P1 0	
1	5	3	3	5	4	5	3	5	5	2	40
2	5	5	2	4	4	4	3	5	5	4	41
3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	38
4	2	5	3	5	3	3	4	5	5	5	40
5	2	5	5	5	3	4	5	4	4	3	40
6	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	45
7	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	45
8	5	3	4	3	5	2	3	5	5	5	40
9	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	34
10	3	3	5	2	2	4	4	3	4	4	34
11	4	2	5	5	4	3	5	3	3	4	38
12	3	5	2	2	4	2	4	3	4	3	32
13	3	2	5	2	2	4	4	2	5	5	34
14	5	2	4	4	4	4	2	5	3	4	37
15	2	3	4	5	3	3	3	4	5	4	36
16	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	45
17	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	46
18	3	5	3	3	3	4	5	5	4	4	39
19	5	3	3	5	4	5	3	5	5	2	40
20	5	5	2	4	4	4	3	5	5	4	41
21	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	38
22	2	5	3	5	3	3	4	5	5	5	40
23	2	5	5	5	3	4	5	4	4	3	40
24	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	45

25	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	45
26	5	3	4	3	5	2	3	5	5	5	40
27	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	34
28	3	3	5	2	2	4	4	3	4	4	34
29	4	2	5	5	4	3	5	3	3	4	38
30	3	5	2	2	4	2	4	3	4	3	32
31	3	2	5	2	2	4	4	2	5	5	34
32	5	2	4	4	4	4	2	5	3	4	37
33	2	4	5	4	5	4	3	2	4	4	37
34	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	45
35	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	29
36	2	3	4	3	4	5	3	4	3	2	33
37	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	42
38	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	43
39	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	45
40	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	46
41	3	5	3	3	3	4	5	5	4	4	39
42	5	3	3	5	4	5	3	5	5	2	40
43	5	5	2	4	4	4	3	5	5	4	41
44	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	38
45	2	5	3	5	3	3	4	5	5	5	40
46	2	5	5	5	3	4	5	4	4	3	40
47	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	45
48	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	45
49	5	3	4	3	5	2	3	5	5	5	40
50	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	34
51	3	3	5	2	2	4	4	3	4	4	34
52	4	2	5	5	4	3	5	3	3	4	38
53	5	3	3	5	4	5	3	5	5	2	40
54	5	5	2	4	4	4	3	5	5	4	41
55	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	38

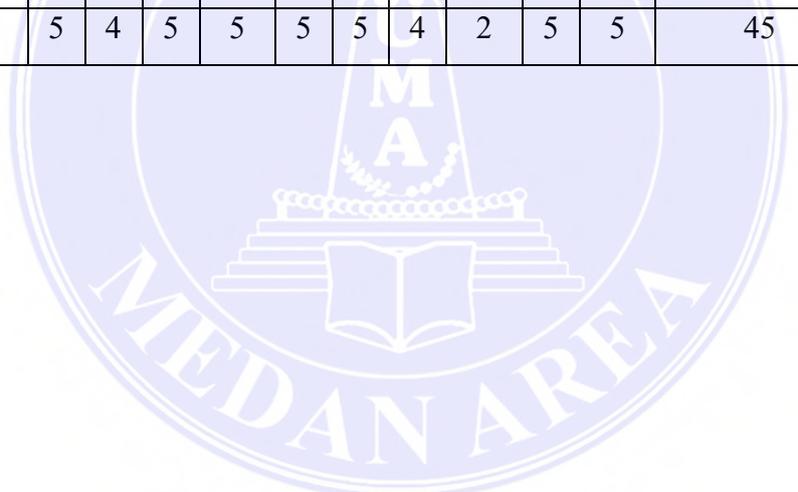
56	2	5	3	5	3	3	4	5	5	5	40
57	2	5	5	5	3	4	5	4	4	3	40
58	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	45
59	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	45
60	5	3	4	3	5	2	3	5	5	5	40
61	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	34
62	3	3	5	2	2	4	4	3	4	4	34
63	4	2	5	5	4	3	5	3	3	4	38
64	3	5	2	2	4	2	4	3	4	3	32
65	3	2	5	2	2	4	4	2	5	5	34
66	5	2	4	4	4	4	2	5	3	4	37
67	2	4	5	4	5	4	3	2	4	4	37
68	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	45
69	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	29
70	5	3	3	5	4	5	3	5	5	2	40



No Resp	VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)										TOTAL SKOR
	P 1	P 2	P 3	P4	P 5	P 6	P 7	P8	P 9	P1 0	
1	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	34
2	3	3	5	2	2	4	4	3	4	4	34
3	4	2	5	5	4	3	5	3	3	4	38
4	3	5	2	2	4	2	4	3	4	3	32
5	3	2	5	2	2	4	4	2	5	5	34
6	5	2	4	4	4	4	2	5	3	4	37
7	2	4	5	4	5	4	3	2	4	4	37
8	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	45
9	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	34
10	3	3	5	2	2	4	4	3	4	4	34
11	4	2	5	5	4	3	5	3	3	4	38
12	3	5	2	2	4	2	4	3	4	3	32
13	3	2	5	2	2	4	4	2	5	5	34
14	5	2	4	4	4	4	2	5	3	4	37
15	2	4	5	4	5	4	3	2	4	4	37
16	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	45
17	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	46
18	3	5	3	3	3	4	5	5	4	4	39
19	5	3	3	5	4	5	3	5	5	2	40
20	5	5	2	4	4	4	3	5	5	4	41
21	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	38
22	2	5	3	5	3	3	4	5	5	5	40
23	2	5	5	5	3	4	5	4	4	3	40
24	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	45

25	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	45
26	5	3	4	3	5	2	3	5	5	5	40
27	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	34
28	3	3	5	2	2	4	4	3	4	4	34
29	4	2	5	5	4	3	5	3	3	4	38
30	3	5	2	2	4	2	4	3	4	3	32
31	3	2	5	2	2	4	4	2	5	5	34
32	5	2	4	4	4	4	2	5	3	4	37
33	2	4	5	4	5	4	3	2	4	4	37
34	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	45
35	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	29
36	2	3	4	3	4	5	3	4	3	2	33
37	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	42
38	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	43
39	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	45
40	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	46
41	3	5	3	3	3	4	5	5	4	4	39
42	5	3	3	5	4	5	3	5	5	2	40
43	5	5	2	4	4	4	3	5	5	4	41
44	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	38
45	2	5	3	5	3	3	4	5	5	5	40
46	2	5	5	5	3	4	5	4	4	3	40
47	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	45
48	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	45
49	5	3	4	3	5	2	3	5	5	5	40
50	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	34
51	3	3	5	2	2	4	4	3	4	4	34
52	4	2	5	5	4	3	5	3	3	4	38
53	3	5	2	2	4	2	4	3	4	3	32
54	3	2	5	2	2	4	4	2	5	5	34
55	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	34

56	3	3	5	2	2	4	4	3	4	4	34
57	4	2	5	5	4	3	5	3	3	4	38
58	3	5	2	2	4	2	4	3	4	3	32
59	3	2	5	2	2	4	4	2	5	5	34
60	5	2	4	4	4	4	2	5	3	4	37
61	2	4	5	4	5	4	3	2	4	4	37
62	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	45
63	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	34
64	3	3	5	2	2	4	4	3	4	4	34
65	4	2	5	5	4	3	5	3	3	4	38
66	3	5	2	2	4	2	4	3	4	3	32
67	3	2	5	2	2	4	4	2	5	5	34
68	5	2	4	4	4	4	2	5	3	4	37
69	2	4	5	4	5	4	3	2	4	4	37
70	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	45

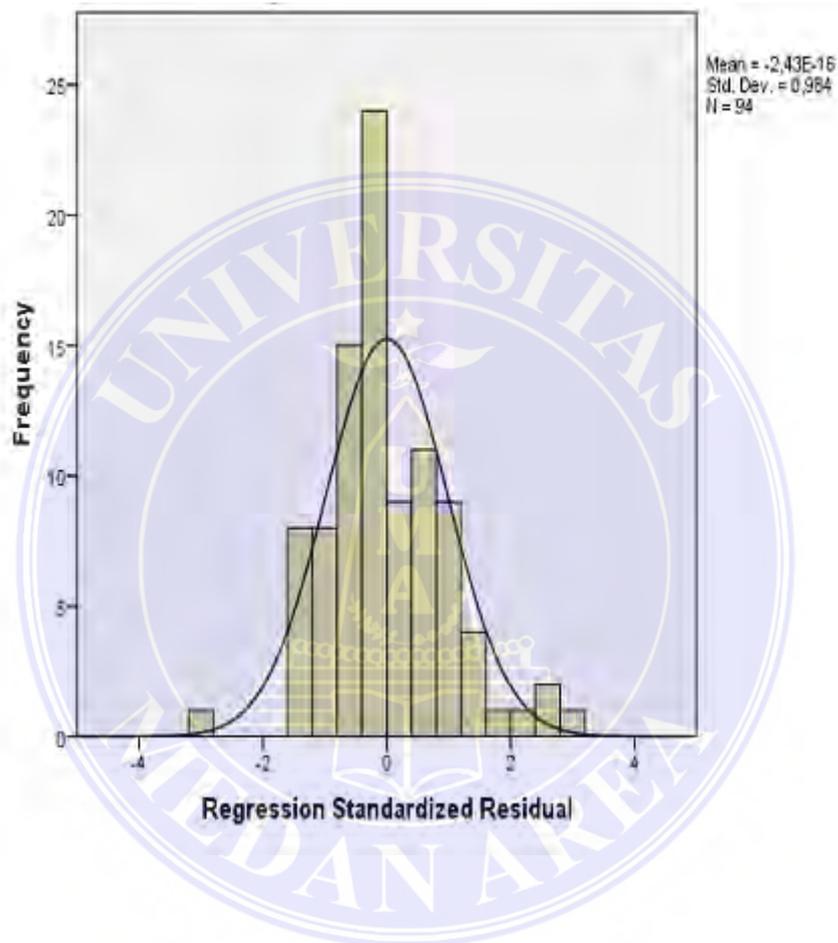


Lampiran 3

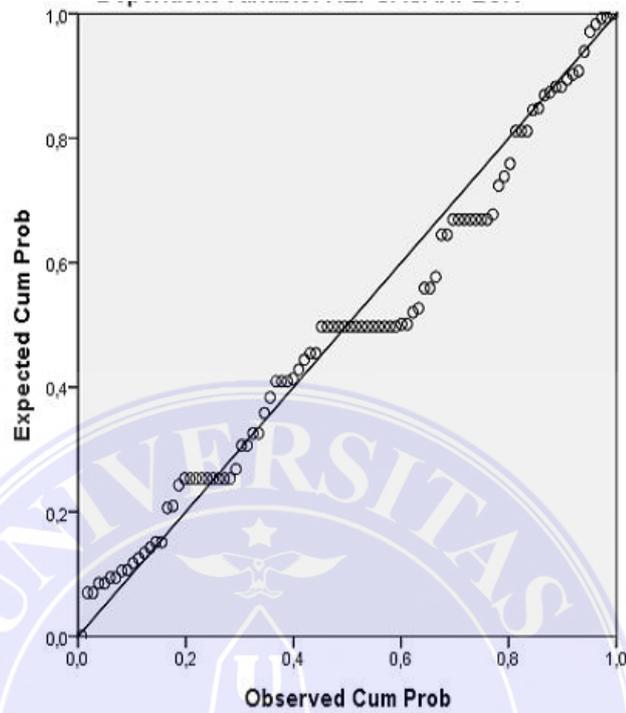
HASIL PERHITUNGAN SPSS

Histogram

Dependent Variable : Kinerja Pegawai



Grafik Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variabel : Kinerja Pegawai



Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,28176064
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,116
	Positive	,061
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		1,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,168

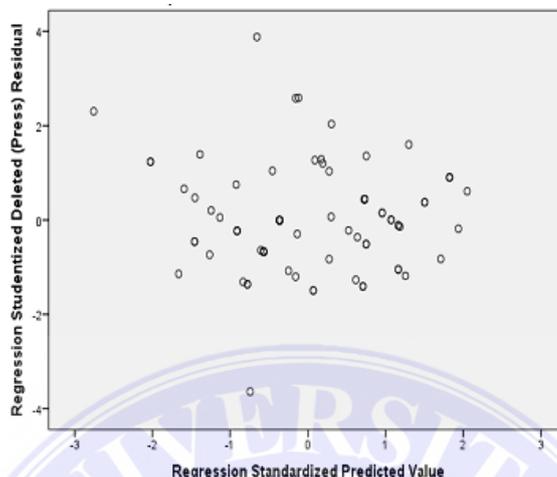
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variabel : Kinerja Pegawai



Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 Disiplin Motivasi	,604	,327	,211	,616	1,622
	,712	,506	,359	,603	1,658

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,011	,846		,013	,990
	Disiplin	,156	,048	,269	3,278	,001
	Motivasi	,443	,079	,462	5,569	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,590	2	59,530	50,119	,000 ^b
	Residual	106,900	67	1,188		
	Total	270,489	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,011	,846		,013	,990
Disiplin Kerja	,156	,048	,269	3,278	,001
Motivasi	,443	,079	,462	5,569	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,626	,613	1,08970

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai