

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Oleh :

**M. TAUFIQ HAFIZ
13 832 0023**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

13/9/19

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MANSANSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI
SUMATERA UTARA

SKRIPSI





PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019

HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset
Daerah Provinsi Sumatera Utara
Nama : M. TAUFIQ HAFIZ
NPM : 15.832.0023
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Herv Svahrial, SE.M.Si
Pembimbing I


Yuni Svahputri, SE.M.Si
Pembimbing II


Dedi Priyadi, SE.M.Si
Dekan


Teddi Priyadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 12/April/2019

Halaman Pernyataan

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan sesungguhnya :

1. Karya tulis ilmiah saya dalam bentuk Skripsi dengan Judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara**” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar Akademik, baik di Universitas Medan Area maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing dan penguji.
3. Di dalam Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali ditulis dengan cara menyebutkan pengarang dan mencantulkannya pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Medan, 21 Mei 2019

Yang Menyatakan



M. Taufiq Hafiz

(138320023)

Abstrak

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara

Penelitian ini bertujuan untuk: Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara, Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara, Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara 130 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, maka jumlah sampel diambil yaitu seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara sebanyak 98 responden.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja

Abstract

Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of North Sumatra Province

This study aims to: To determine whether work discipline has a significant positive effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of North Sumatra Province, to determine whether motivation has a significant positive effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of North Sumatra Province, to find out whether work discipline and motivation have a significant positive effect simultaneously on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of North Sumatra Province. The research analysis technique uses multiple linear regression tests.

This type of research is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were all employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of North Sumatra Province, 130 employees. The sampling technique in this study was conducted using the Proportionate Stratified Random Sampling technique, so the number of samples was taken, namely all employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of North Sumatra Province as many as 98 respondents.

Based on the results of the study, the results of work discipline were found to have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of North Sumatra Province. And motivation has a significant positive effect on the performance of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of North Sumatra Province.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kepada Kedua Orang Tua Saya dan saudara kandung saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddy Pribadi, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
5. Bapak Hery Syahrial SE, Msi selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Yuni Syahputri SE, Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Semua teman-teman Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Terima kasih kepada yang tercinta Rini Andriyani yang telah membantu dan memberikan dukungan, semangat serta selalu mendoakan dan memotivasi penulis dalam pembuatan skripsi di setiap proses penulisan skripsi ini.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Mei 2019

M. TAUFIQ HAFIZ
13 832 0023

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	iv
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	3
1.3.Tujuan Penelitian.....	3
1.4.Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Kinerja Karyawan	
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	5
2.1.2.Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	6
2.1.3. Indikator kinerja	8
2.2. Disiplin Kerja	
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2.2.2.Indikator Disiplin Kerja	11
2.3. Motivasi	
2.3.1. Pengertian Motivasi	12
2.3.2. Indikator Motivasi.....	13

2.4. Penelitian Terdahulu	14
2.5. Kerangka Konseptual.....	15
2.6. Hipotesis.....	16
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis, Tempat, dan Waktu Penelitian.....	17
3.2. Populasi dan Sampel.....	18
3.3. Definisi dan Operasional Variabel	19
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	20
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.6. Teknik Analisis Data.....	22
BAB IV: PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	28
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	28
4.1.2. Struktur Organisasi.....	29
4.1.3. Penyajian Data Responden	31
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	32
4.1.5. Uji Instrumen Penelitian.....	35
4.1.6. Uji Heteroskedastisitas	39
4.1.7. Uji Asumsi Klasik	43
4.1.8. Uji Hipotesis.....	45
4.1.9. Pembahasan Hasil Penelitian.....	49

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan.....	53
5.2. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	17
Tabel 3.2	Operasional variabel	19
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket	20
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	31
Tabel 4.2	Usia Responden	32
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)	33
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi (X2)	34
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)	35
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	36
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)	37
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	37
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)	38
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X2)	39
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)	39
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	42
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas	43
Tabel 4.15	Hasil Uji Glejser	45
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi	46
Tabel 4.17	Uji Simultan (Uji F)	47
Tabel 4.18	Uji Parsial (Uji t)	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	15
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	30
Gambar 4.2	Histogram	40
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	41
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pentingnya kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena apabila penurunan kinerja pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang atasan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Penilaian kinerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Dalam meningkatkan kinerja menurut Hassel (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, budaya perusahaan, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan

tertentu (Edy Sutrisno: 2010). Sedangkan adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002:124) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Tidak hanya faktor disiplin kerja saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara adalah badan pemerintahan yang wajib melaksanakan tugas dibidang pelayanan masyarakat. Penelitian ini dilakukan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara, yang berlokasi di Jalan Pangeran Diponegoro No. 30 medan. Adapun permasalahan kinerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah kurangnya kualitas kerja pegawai yang masih kurang baik seperti masih banyak keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan suatu laporan, kurangnya

kesadaran tanggung jawab pegawai seperti pengisian laporan harian pegawai yang tidak sesuai, kurangnya disiplin kerja yaitu seperti masih adanya pegawai yang tidak berada dimeja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol di telpon, atau sekedar bersantai juga seringkali pegawai juga tidak terlihat tidak hadir tepat waktu ,dan kurangnya inisiatif dari diri pegawai seperti kurangnya inisiatif pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lebih cepat pada masing-masing seksi sehingga menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan yang diberikan juga masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan apapun kalau tidak disuruh oleh atasan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Pegawai
2. Bagi Perusahaan
Untuk memperbaiki dari perusahaan mengenai pengaruh Untuk memperbaiki dari perusahaan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Pegawai
3. Bagi Peneliti Lain
Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan

perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat menambahkan referensi perpustakaan.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1.Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno (2010:86) kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil

kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Payaman S Simanjuntak (2005), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

1) Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :

a. Kemampuan dan Keterampilan Kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga dengan gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi

membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.

b. Motivasi dan Etos Kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai – nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2) Faktor Dukungan Organisasi.

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas. alat dan gangguan produk, akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja.

3) Faktor Dukungan Manajemen Kinerja perusahaan dan kinerja

Setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian

juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002:124) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

2.1.3. Indikator Kinerja

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. **Kualitas kerja**

Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. **Tanggung jawab**

Menunjukkan mampu atau tidak karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

c. **Disiplin kerja**

Menunjukkan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

d. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata “*disciple*” yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Rivai (2006:108) adalah “Keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan”.

Menurut Soeprihanto (2006:263) disiplin kerja adalah “Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan karyawannya.

2.2.2. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 2003:218) faktor-faktor disiplin kerja terdiri dari ;

- 1) *Self imposed dicipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku;
- 2) *Command dicipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008:218), indikator pengukuran disiplin kerja karyawan adalah ;

- a. Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :a)Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, b)Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas;
- b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :a)Ketaatan terhadap jam kerja, b)Ketaatan terhadap pimpinan, c)Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja;
- c. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi : a)Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, b)Mengevaluasi hasil pekerjaan, c)Keberanian menerima resiko kesalahan.
- d. Sanksi Hukuman
Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada.Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.
- e. Ketegasan
Dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

2.3.Motivasi

2.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi “Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu”. Motivasi mempunyai hubungan terhadap kepuasan dan perilaku kerja.(Hasibuan, 2013), Motivasi sering diartikan dengan istilah

dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Pengertian yang dikemukakan oleh Wexley & Yuki adalah pemberian atau penimbulkan motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Hubungan motivasi kerja dengan unjuk kerja dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas, salah satunya dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Membahas mengenai motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari job performance. Unjuk rasa (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*). Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerja akan rendah pula meskipun kemampuan ada dan baik. Sebaliknya jika motivasi kerjanya besar, namun peluang untuk menggunakan kemampuan tidak ada atau tidak diberikan, unjuk kerja (*performance*) juga akan rendah. Motivasi kerja seseorang dapat lebih bercorak pro aktif atau reaktif. Pada motivasi yang pro aktif, orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaan dan akan berusaha untuk mencari, menemukan dan/ atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuannya untuk performance yang tinggi. Sebaliknya motivasi kerja yang lebih reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Ia baru mau bekerja jika di dorong, dipaksa (dari luar dirinya) untuk bekerja.

2.3.2. Faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Hasibuan (2007:204), adalah: “Proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.”

Menurut Hasibuan (2007:205) ada beberapa cara yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk memberikan motivasi positif untuk kemajuan seperti :

- a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- b) Informasi.
- c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
- d) Persaingan.
- e) Partisipasi.
- f) Kebanggaan.
- g) Uang.

2.3.3. Indikator Motivasi

Indikator bagi motivasi menurut dalam Malayu S.P Hasibuan (2009) adalah sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju
Yaitu adanya kesempatan berkembang dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- b. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
- c. Pengakuan sebagai individu
Pengakuan karyawan terhadap karyawan lainnya maupun atasan atas prestasi kerja
- d. Keamanan
Kebutuhan akan keamanan bekerja dari seorang karyawan,
- e. Tempat kerja yang baik
Situasi dan suasana kerja yang kondusif dan nyaman dalam bekerja

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

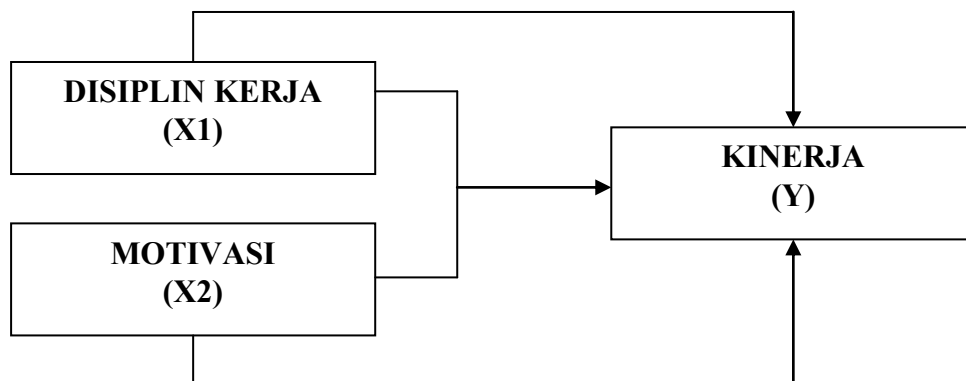
No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Evawathi Khumaedi 2016	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II	Berdasarkan Hasil Penelitian Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi secara parsial; maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II
2	Iga Marwani, Djambur Hamid, dan Mohammad Ibal 2014	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit reksa Waluya Mojokerto)	Berdasarkan Hasil Penelitian Dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial; maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit reksa Waluya Mojokerto)

3	Sutrisno, dan Azis Fathoni 2016	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi PAmong Praja Kota Semarang	Berdasarkan Hasil Penelitian Dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial; maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi PAmong Praja Kota Semarang
---	---------------------------------	--	---

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar II.2
Kerangka Konseptual

2.6.Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sebelum dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan kebenarannya. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara.
3. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*. Menurut Sugiyono (2012:11), penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

1.1.2. Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini berlokasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara yang terletak di Jl. Pangeran Diponegoro No.30 Medan.

1.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Mei sampai dengan bulan Desember 2018

**Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	Apr	Mei	Jun	Jan	Feb	Mar
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Penyelesaian dan bimbingan skripsi						
7	Pengajuan sidang meja hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara berjumlah sebanyak 130 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono: 2012)” Dari jumlah populasi 130 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

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

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Eror 0,05)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0.05)^2} = 98 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 98 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2006) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten dibidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini diberikan pegawai kantor pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara.

3.3. Definisi Operasional / Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah motivasi dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Ketiga variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel III.2
Mekanisme Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Disiplin Kerja (X ₁)	Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. (Rivai, 2006:108)	a. Penggunaan waktu secara efektif. b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. c. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas. d. Sanksi Hukuman e. Ketegasan	Likert' s
2.	Motivasi (X ₂)	Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. (Hasibuan, 2013:56)	a. Kesempatan untuk maju Promosi b. Pengakuan sebagai individu c. Keamanan d. Tempat kerja yang baik e. Pengakuan atas prestasi	Likert' s

3.	Kinerja (Y)	kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Mangkunegara,2009:67)	a. Kualitas Kerja b. Tanggung Jawab c. Disiplin Kerja d. Inisiatif e. Kemandirian	<i>Likert's</i>
----	-------------	--	---	-----------------

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Sumber data yang digunakan penulis adalah :

1. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yaitu pegawai kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil kerja pegawai kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Daftar pernyataan kuesioner, yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2012:86) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, dapat dilihat pada tabel III.3 berikut :

Tabel III.3
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012:87)

2. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
3. Wawancara (*interview*), yaitu mengadakan tanya jawab (*face to face*) dengan pihak perusahaan yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi/data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam uji validitas adalah korelasi *Rank Spearman*.

Pengertian Korelasi *Rank Spearman* menurut Jonathan Sarwono (2006:43), menyatakan bahwa “Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan-hubungan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat tergantung yang berskala ordinal”.

Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pertanyaan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pertanyaan dalam instrumen tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode

yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2005:110) menyatakan “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.”

Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan alat uji.

Uji *Kolmogrov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal

b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal

Hipotesis yang digunakan:

a) H_0 : data residual berdistribusi normal

b) H_a : data residual tidak berdistribusi normal

b. Histogram

Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

c. *Normality Probability Plot*

Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memehuhi asumsi normalitas.

d. Uji Multikolinieritas

Menurut Situmorang, dkk (2008:104). Variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala mulikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIP (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 1, atau nilai *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas (Situmorang, dkk, 2008:104).

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2010).

Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dan Uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2010).

3.6.3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama

terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pada derajat kepercayaan 0,05 dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

c. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara merupakan suatu sub-bagian pada bagian keuangan yang mengelola bidang penerimaan dan pendapatan daerah. Namun, seiring dengan laju pertumbuhan penduduk yang meningkat serta potensi pajak/retribusi daerah, maka melalui peraturan daerah Kota Medan sub-bagian tersebut ditingkatkan menjadi bagian pendapatan, sehingga dibentuklah beberapa seksi yang mengelola penerimaan pajak dan retribusi yang merupakan kewajiban para wajib pajak atau wajib retribusi dalam kota Medan yang terdiri dari 21 (dua puluh satu) Kecamatan, diantaranya Kecamatan Medan Tuntungan, Medan Johor, Medan Amplas, Medan Denai, Medan Tembung, Medan Kota, Medan Area, Medan Baru, Medan Polonia, Medan Maimun, Medan Selayang, Medan Sunggal, dan lainnya.

Sesuai dengan instruksi Menteri Dalam Negeri KPUD No.7/12/41-10 tentang penyeragaman struktur organisasi Dinas Pendapatan Daerah di seluruh Indonesia, maka Pemerintah Daerah Kota Medan berdasarkan PERDA No.12 Tahun 1978 menyesuaikan atau membentuk struktur organisasi Dinas Pendapatan yang baru, yakni seksi-seksi administrasi Dinas Pendapatan serta bagian tata usaha yang membawahi 3 (tiga) kepala sub-bagian yang merupakan sub-sektor perpajakan, retribusi daerah, dan pendapatan daerah lainnya serta kontribusi yang cukup penting bagi pemerintahan daerah dalam mendukung serta memelihara

hasil-hasil pembangunan dari peningkatan pendapatan daerah Bagian Tata Usaha terdiri dari 3 Kepala Sub-bagian. Peningkatan penerimaan pendapatan daerah melalui sub-sektor perpajakan, retribusi daerah, pendapatan daerah lainnya serta peningkatan pemungutan pajak hiburan yang merupakan kontribusi yang cukup penting bagi Pemerintah Daerah.

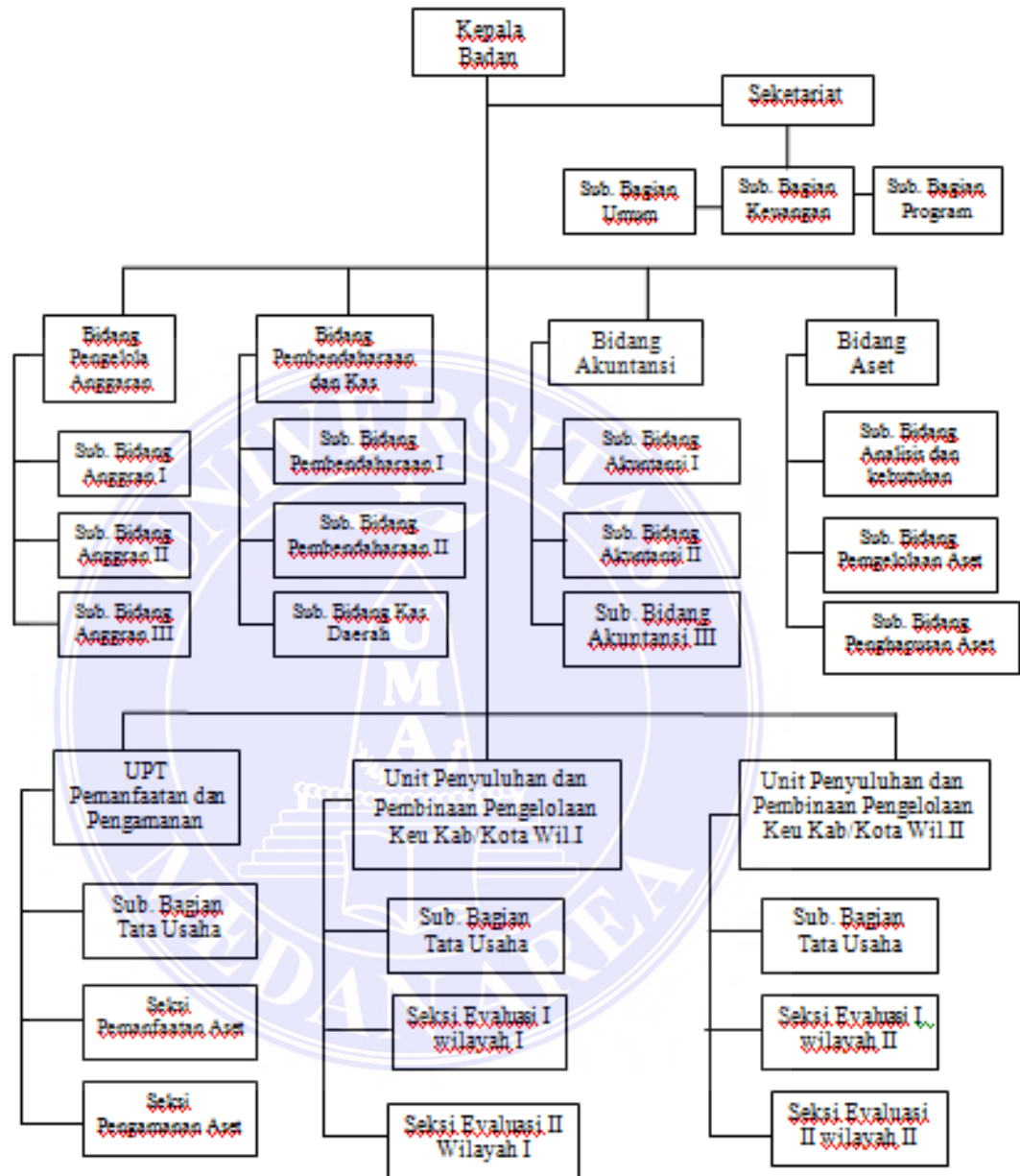
Meningkatnya pendapatan daerah hendaknya tidak harus ditempuh dengan cara kebijaksanaan menaikkan tarif saja, tetapi yang lebih penting dengan memperbaiki atau menyempurnakan administrasi, sistem dan prosedur serta organisasi dari Dinas Pendapatan Kota yang ada sekarang. Namun pada kondisi saat ini, dirasakan tuntutan untuk perlunya meninjau kembali dan penyempurnaan Manual Pendapatan Daerah (MAPATDA).

Seiring dengan tuntutan gerak pembangunan yang sedang berjalan terutama dari pola pendekatan yang selama ini dilakukan secara sektoral perlu dirubah secara fungsional dan disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah yang paling akhir di bidang perpajakan, maka penyempurnaan telah dilaksanakan dan Manual Pendapatan Daerah (MAPATDA) dapat berhasil disusun dengan baik.

4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi merupakan wadah kegiatan dari sekelompok manusia yang kerjasama dalam usaha mencapai tujuan yang telah di terapkan, agar kerjasama tersebut dapat berjalan dengan baik, maka peran adanya pembagian tugas wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Organisasi memerlukan struktur organisasi yang efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

4.1.2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

4.1.3. Gambaran Umum Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara). Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 98 Orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

a. Menurut Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Perempuan	46	46,9%
2.	Laki-Laki	52	53,1%
Jumlah		98	100%

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara

b. Menurut Usia

Tabel IV.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	20– 30 Tahun	43	43,9%
2.	31 – 40 Tahun	38	38,7%
3.	41`-tahun Keatas	17	17,4%
Jumlah		98	100%

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara

4.1.4. Penyajian Data Angket Responden Penelitian

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dilokasi yang berkaitan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara”**. Jumlah kuesioner yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 98 eksemplar, dengan jumlah pernyataan 15 item, yang terdiri dari 5 item untuk variabel bebas X_1 (Disiplin Kerja), 5 item untuk variabel bebas X_2 (Motivasi) dan 5 item untuk variabel bebas Y (Kinerja).

a. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang disiplin kerja (X_1), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel IV.3

Tabulasi Data Responden Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	54	55,1	40	48,8	4	4,1	0	0	0	0	98	100
2	62	63,3	36	36,7	0	0	0	0	0	0	98	100
3	37	37,8	47	48	14	14,3	0	0	0	0	98	100
4	33	33,7	45	45,9	20	20,4	0	0	0	0	98	100
5	28	28,6	70	71,4	0	0	0	0	0	0	98	100

Sumber : Hasil Penelitian 2018

1. Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 54 (55,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 62 (63,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 47 (48%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 45 (45,9%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 70 (71,4%) responden memberikan jawaban setuju.

b. Variabel Motivasi (X₂)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner motivasi (X₂), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel IV.4

Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi (X₂)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	21,4	69	70,4	8	8,2	0	0	0	0	98	100
2	54	55,1	23	23,5	17	17,3	4	4,1	0	0	98	100
3	31	31,6	55	56,1	12	12,2	0	0	0	0	98	100
4	38	38,8	56	57,1	4	4,1	0	0	0	0	98	100
5	62	63,3	36	36,7	0	0	0	0	0	0	98	100

Sumber : Hasil Penelitian 2018

1. Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 69 (70,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 54 (55,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 55 (56,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 56 (57,1%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 62 (63,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

c. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner kinerja (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel IV.5

Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	56	57,1	23	23,5	15	15,3	4	4,1	0	0	98	100
2	55	56,1	12	12,2	0	0	0	0	0	0	98	100
3	38	38,8	56	57,1	4	4,1	0	0	0	0	98	100
4	62	63,3	36	36,7	0	0	0	0	0	0	98	100
5	33	33,7	43	43,9	18	18,4	2	2	2	2	98	100

Sumber : Hasil Penelitian 2018

1. Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 56 (57,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 55 (56,1%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 56 (57,1%) responden memberikan jawaban setuju
4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 62 (63,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 43 (43,9%) responden memberikan jawaban sangat setuju

4.1.5. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan

valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2012: 52).

1) Disiplin Kerja

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel kinerja yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.6
Estimasi Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Butir Pertanyaan	Probabilitas	Keterangan
P1	0,000<0,05	Valid
P2	0,001<0,05	Valid
P3	0,000<0,05	Valid
P4	0,000<0,05	Valid
P5	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Uji Spss 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 butir pertanyaan valid dengan korelasi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel stres kerja valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel IV.7

Estimasi Uji Validitas Motivasi (X2)

Butir Pertanyaan	Probabilitas	Keterangan
P1	0,000<0,05	Valid
P2	0,000<0,05	Valid
P3	0,002<0,05	Valid
P4	0,000<0,05	Valid
P5	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Uji Spss 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 butir pertanyaan valid dengan korelasi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel lingkungan kerja valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel IV.8
Estimasi Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	Probabilitas	Keterangan
P1	0,000<0,05	Valid
P2	0,000<0,05	Valid
P3	0,000<0,05	Valid
P4	0,001<0,05	Valid
P5	0,002<0,05	Valid

Sumber: Hasil Uji Spss 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 butir pertanyaan valid dengan korelasi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel kinerja valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel IV.9
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	14

Sumber: Pengolahan SPSS (2018).

Variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $0,960 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner variabel stres kerja adalah sebesar 0,960 maka layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel IV.10

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	6

Sumber: Pengolahan SPSS (2018).

Variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $0,911 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,911 maka layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel IV.11
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	5

Sumber: Pengolahan SPSS (2018).

Variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $0,947 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner variabel kinerja adalah sebesar 0,947 maka layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.1.6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2005:110) menyatakan “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai

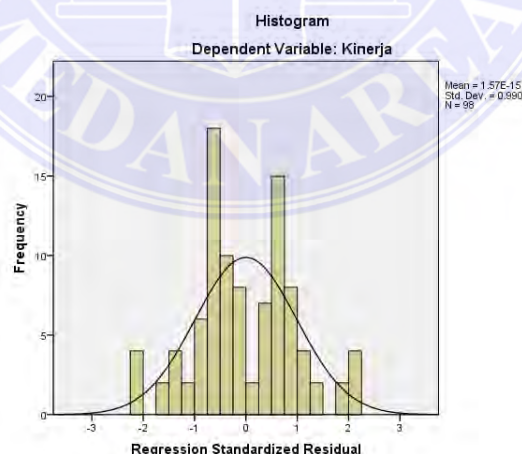
residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.”

Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan analisis grafik dan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan alat uji yaitu:

1) Histogram

Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data mencenteng ke kanan atau mencenteng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar IV.2. Histogram

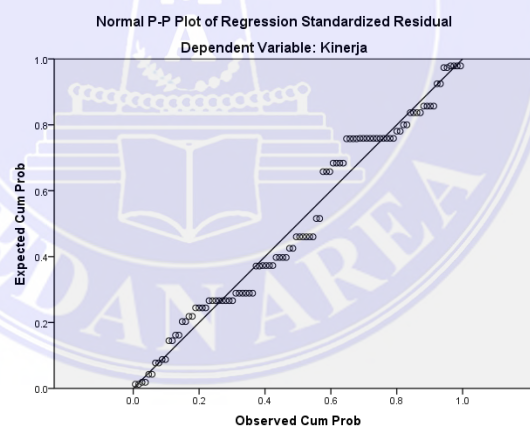
Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

2) *Normality Probability Plot*

Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar IV.3. *normality probability plot*

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogrov Smirnov

Uji *Kolmogrov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal

Hipotesis yang digunakan:

- Ho: data residual berdistribusi normal
- Ha: data residual tidak berdistribusi normal

Hasil uji normalitas dengan menggunakan model *Kolmogrov Smirnov* adalah sebagai berikut :

Tabel IV.12
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70967421
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.091
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.136

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah penulis (2018)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,136 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji normal.

b. Uji *Multikolinieritas*

Variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIP (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* < 5, atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali : 2010).

Tabel IV.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.826	1.134		5.137	.000		
	Disiplin Kerja	.476	.042	.445	11.272	.000	.926	1.080
	Motivasi	.788	.044	.703	17.797	.000	.926	1.080

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Pengolahan Data SPSS 2018

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 dan nilai tolerance dibawah nilai atau sama dengan 1 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut reliable sebagai dasar analisis.

4.1.7. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda

disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (Ghozali, 2005:105).

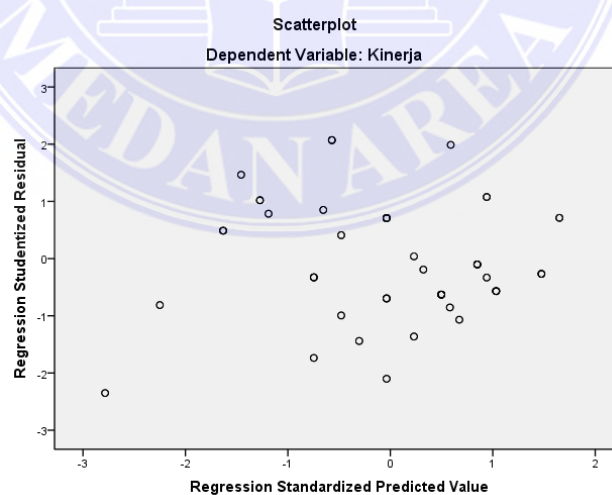
1) Grafik *Scatterplot*

Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



Gambar IV.4. Grafik *Scatterplot*
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2018

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun

dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

2) Uji Glejser

Uji heteroskedesitas dilakukan dengan uji glejser maksudnya adalah glejser ini mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi

Tabel. IV.14
Hasil Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.901	.586		4.949	.000
	Disiplin Kerja	-.057	.022	-.260	-2.635	.010
	Motivasi	-.049	.023	-.212	-2.150	.034

Dependent Variable: Absolute_Residual

Berdasarkan Uji Glejser diatas terlihat bahwa signifikasi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05, dan variabel motivasi (X2) sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

4.1.8. Uji Hipotesis

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R^2) adalah :

Tabel IV.16
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.860	.717

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Nilai Adjusted *R square* (angka korelasi atau *r* yang dikuadratkan) sebesar 0.860 Adjusted *R square* disebut juga sebagai identifikasi determinasi. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 86% kinerja dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel disiplin kerja dan motivasi serta sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pada derajat kepercayaan 0,05 dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel IV.17
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.280	2	153.640	298.771	.000 ^a
	Residual	48.853	95	.514		
	Total	356.133	97			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2018)

Nilai profitabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0,000 > 0,05$ artinya signifikan. Jadi dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara.

c) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel IV.18
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.826	1.134		5.137	.000
Disiplin Kerja	.476	.042	.445	11.272	.000
Motivasi	.788	.044	.703	17.797	.000

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Pada tabel diatas bukan hanya menjelaskan penjelasan uji t saja, namun juga terdapat penjelasan terkait dengan analisis linear berganda, berikut penjelasannya:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 5.826 + 0,476 X_1 + 0,778 X_2 + e$$

1. Konstanta = 5.826

Memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) dianggap konstan atau tetap, maka variabel kinerja (Y) sebesar 5.826 dengan begitu dapat disimpulkan apabila variabel X_1 , dan X_2 tidak ada maka variabel Y akan tetap bernilai 5.826

2. Koefisien $X_1 = 0,476$

Menunjukkan bahwa pengaruh nilai antara disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,476. Dapat diartikan bahwa

setiap kenaikan variabel disiplin kerja 1 akan memberi dampak kenaikan nilai kinerja karyawan sebesar 0,576

3. Koefisien $X_2=0,778$

Menunjukkan bahwa pengaruh nilai antara motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,778. dapat diartikan bahwa setiap kenaikan variabel motivasi 1 akan memberi dampak kenaikan nilai kinerja karyawan sebesar 0,778

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS uji parsial (uji t) diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Disiplin Kerja)

Nilai pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara.

2. Variabel Bebas X_2 (Motivasi)

Nilai pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara.

4.1.9. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa nilai pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara, dengan ini penelitian berhasil membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2006:108) menyatakan Disiplin kerja menurut adalah “Keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan”, disiplin kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evawathi Khumaedi (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II dengan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa nilai pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara, dengan ini penelitian berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori Menurut .Hasibuan (2013) Motivasi merupakan “Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak

dan berperilaku tertentu”. Motivasi mempunyai hubungan terhadap kepuasan dan perilaku kerja, semakin baik motivasi karyawan, semakin baik pula kinerja dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iga Marwani (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit reksa Waluya Mojokerto)”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit reksa Waluya Mojokerto) dengan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian menunjukkan Nilai profitabilitas (*sig*) yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom *sig* $0,000 > 0,05$ artinya signifikan. Jadi dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara, jadi dengan demikian hipotesis diterima, hipotesis ketiga diterima dan layak digunakan.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutrisno (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh

positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang dengan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data sebelumnya maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara. Apabila disiplin kerja lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan ikut mengalami peningkatan, dan begitu pula sebaliknya, apabila terjadi penurunan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan menurun, dengan demikian hipotesis pertama diterima
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara. Apabila motivasi yang baik lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan ikut mengalami peningkatan, dan begitu pula sebaliknya, apabila terjadi penurunan motivasi maka kinerja karyawan juga akan menurun, dengan demikian hipotesis kedua diterima.
3. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sumatera Utara.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap disiplin kerja untuk meningkatkan, berdasarkan jawaban kuesioner terlihat bahwa Lingkungan kerja yang nyaman di perusahaan mendukung saya dalam bekerja, sebaiknya pihak kantor untuk menegakkan disiplin kerja, tanggung jawab serta pemahaman yang baik mengenai disiplin dan memperinci kembali disiplin-disiplin kerja yang ingin diterapkan sehingga karyawan lebih paham dan tidak melakukan pelanggaran lagi.
2. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap motivasi terlihat dari jawaban kuesioner yang karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja sebaiknya kantor hendaklah tetap memberikan motivasi dalam bentuk bonus kepada karyawan agar semangat kerja karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan dengan variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu semangat kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Armstrong, Michael. 2009. **Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice**. London: Kogan Page
- Evawathi Khumaedi. 2016. **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II** Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Filippo, Edwin B. 2003. **Manajemen Personalia**. Jilid1. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta
- George R. Terry ,2000. **Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)**. PT. Bumi Aksara: Bandung
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Handoko T. Hani. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja Marihot T.E., 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P,2006, **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi**, Bumi Aksara:Jakarta
- Iga Marwani, Djambur Hamid, dan Mohammad Ibal. 2014. **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit reksa Waluya Mojokerto)**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan MattesonM.T. 2006. **Perilaku dan ManajemenOrganisasi**. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh.Erlangga, Jakarta
- Kreitner,Robert dan Kinicki, Angelo. 2008, **Perilaku Organisasi**. Edisi pertama.buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2008, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Edisi Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003, **Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi**, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Nitisemito Alex S., 2003, **Manajemen Personalia**, Jilid II, Cetakan Keduabelas, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, PT Prenada Media Group.

Sutrisno, dan Azis Fathoni.2016. **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi PAmong Praja Kota Semarang**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

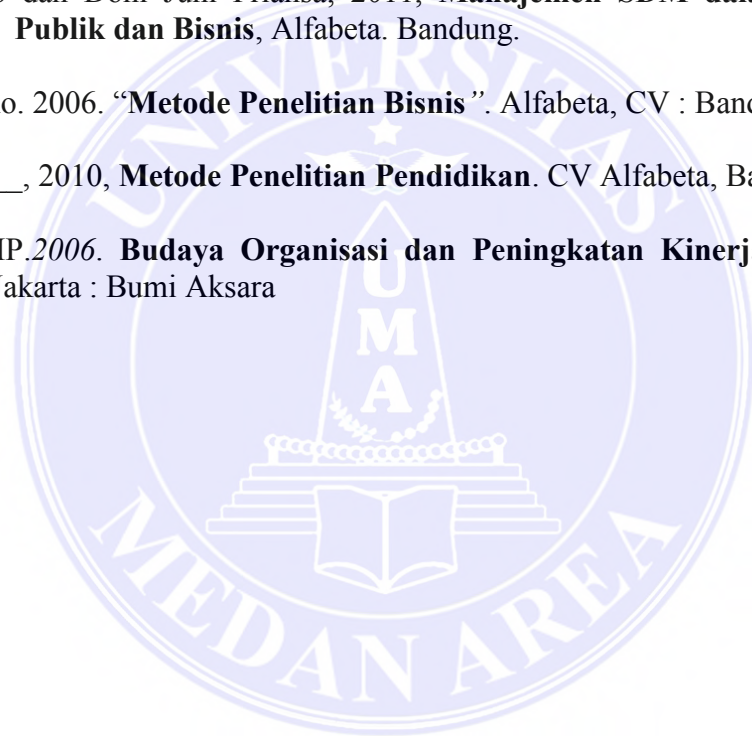
Sirait, Justine. 2006. **Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Garasindo: Jakarta.

Suwatno dan Doni Juni Priansa, 2011, **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis**, Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2006. "**Metode Penelitian Bisnis**". Alfabeta, CV : Bandung

_____, 2010, **Metode Penelitian Pendidikan**. CV Alfabeta, Bandung

Tika, MP.2006. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta : Bumi Aksara



KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROPINSI SUMATERA UTARA

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS MOTIVASI KERJA (X1)

No	Pernyataan	Keterangan				
		STS	TS	RR	S	SS
Kesempatan Untuk Maju						
1	Kemajuan Perusahaan memberikan semangat pada saya untuk bekerja lebih giat					
Pengakuan Sebagai Individu						
2	Pengakuan dari perusahaan membuat saya lebih giat bekerja					
Keamanan						
3	Pegawai merasa aman atas jaminan pekerjaan saya untuk hari tua.					
Tempat Kerja yang baik						
4	Lingkungan kerja yang nyaman di perusahaan mendukung saya dalam bekerja.					
Pengakuan Atas Prestasi						
5	Saya akan dipromosikan oleh atasan untuk menjabat lebih tinggi, jika mencapai target kerja					

2. VARIABEL BEBAS DISIPLIN KERJA (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Penggunaan waktu secara efektif.						
1	Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan					
Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan						
2	Karyawan mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan					
Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.						
3	Karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja					
Sanksi Hukuman						
4	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan					
Ketegasan						
5	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
Kuantitas						
2	Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
Ketepatan waktu						
3	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
Efektivitas						
4	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
Kemandirian						
5	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Tabulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel Disiplin Kerja (X1)

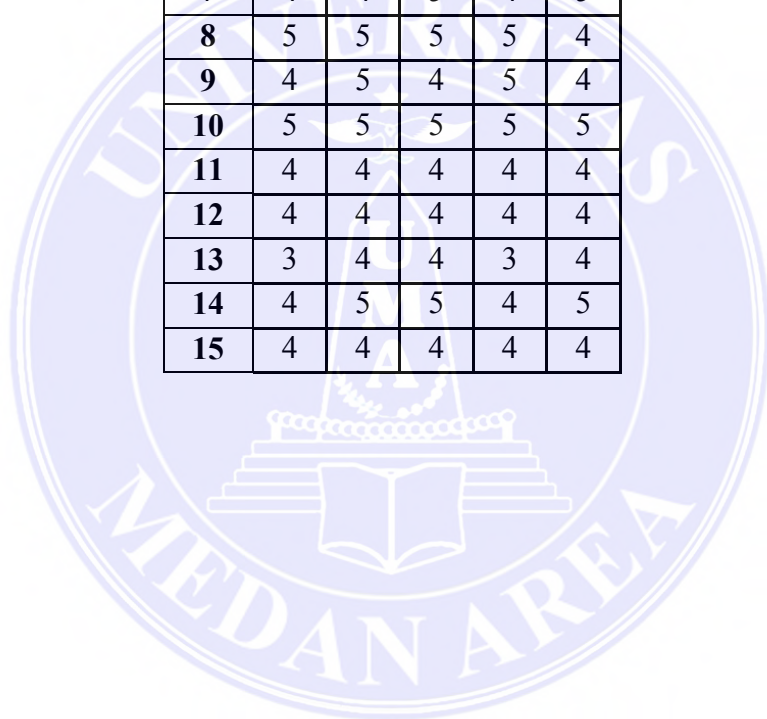
No.	P1	P2	P3	P4	P5
1	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4
7	5	4	5	5	4
8	5	5	4	5	5
9	4	5	4	4	5
10	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4
14	5	4	5	5	5
15	4	4	4	4	4

Variabel Motivasi (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5
1	5	5	5	5	5
2	4	3	5	4	3
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4
7	5	4	4	5	4
8	5	5	5	5	5
9	4	5	5	4	5
10	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4
13	4	4	5	4	4
14	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4

Variabel Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5
1	5	5	5	5	5
2	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	3	4
7	4	4	5	4	5
8	5	5	5	5	4
9	4	5	4	5	4
10	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4
13	3	4	4	3	4
14	4	5	5	4	5
15	4	4	4	4	4



Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	5

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total X1
P1	Pearson Correlation	1	.534 [*]	.853 ^{**}	1.000 ^{**}	.658 ^{**}	.910 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.040	.000	.000	.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.534 [*]	1	.358	.534 [*]	.652 ^{**}	.779 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.040		.191	.040	.008	.001
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.853 ^{**}	.358	1	.853 ^{**}	.508	.761 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.191		.000	.053	.001
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.534 [*]	.853 ^{**}	1	.658 ^{**}	.910 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000		.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.658 ^{**}	.652 ^{**}	.508	.658 ^{**}	1	.845 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.053	.008		.000
	N	15	15	15	15	15	15
N		15	15	15	15	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	5

		P1	P2	P3	P4	P5	Total X2
P1	Pearson Correlation	1	.658**	.472	1.000**	.658**	.885**
	Sig. (2-tailed)		.008	.075	.000	.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.658**	1	.497	.658**	1.000**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.008		.059	.008	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.472	.497	1	.472	.497	.732**
	Sig. (2-tailed)	.075	.059		.075	.059	.002
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	1.000**	.658**	.472	1	.658**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.075		.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.658**	1.000**	.497	.658**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.059	.008		.000
	N	15	15	15	15	15	15
Total X2	Pearson Correlation	.885**	.864**	.732**	.885**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15

Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	10

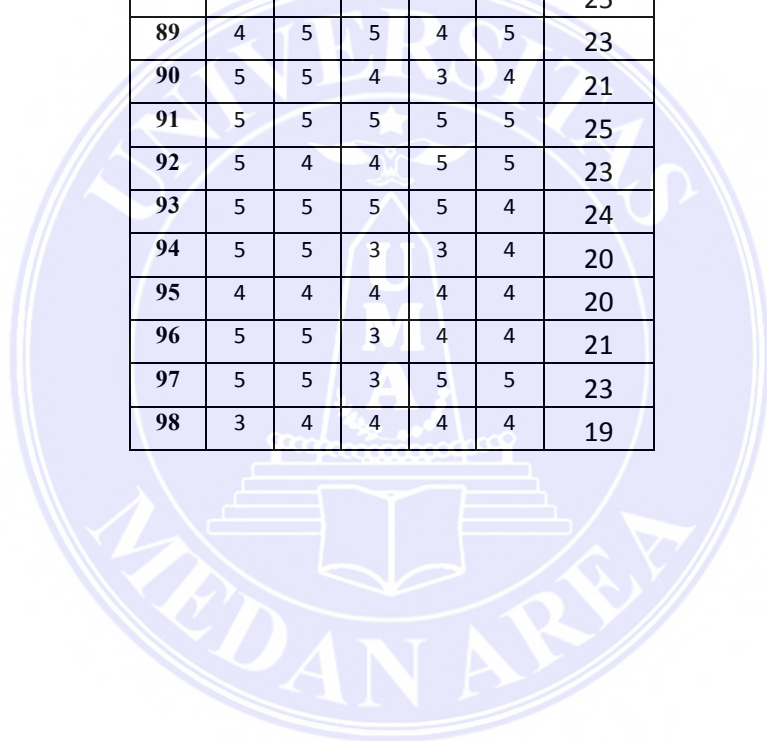
		P1	P2	P3	P4	P5	Total Y
P1	Pearson Correlation	1	.658**	.658**	.727**	.456	.794**
	Sig. (2-tailed)		.008	.008	.002	.088	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.658**	1	.700**	.762**	.533*	.926**
	Sig. (2-tailed)	.008		.004	.001	.041	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.658**	.700**	1	.534*	.853**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.008	.004		.040	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	.727**	.762**	.534*	1	.358	.766**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.040		.191	.001
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.456	.533*	.853**	.358	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.088	.041	.000	.191		.002
	N	15	15	15	15	15	15
Total Y	Pearson Correlation	.794**	.926**	.893**	.766**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.002	
	N	15	15	15	15	15	15

Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	5	4	4	5	5	23
3	5	5	5	5	4	24
4	5	5	3	3	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	3	4	4	21
7	5	5	3	5	5	23
8	3	4	4	4	4	19
9	4	4	4	5	4	21
10	4	4	5	4	4	21
11	4	4	5	4	4	21
12	5	5	5	5	4	24
13	4	4	4	3	4	19
14	5	5	5	5	5	25
15	5	4	4	4	4	21
16	5	5	5	4	4	23
17	4	5	4	4	4	21
18	4	5	4	4	4	21
19	4	5	4	4	4	21
20	5	4	4	3	4	20
21	4	4	5	4	4	21
22	5	5	5	4	4	23
23	5	5	4	4	4	22
24	4	5	4	3	4	20
25	4	4	4	5	4	21
26	5	5	4	3	5	22
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	3	4	4	19
29	5	4	4	3	4	20
30	4	5	5	5	4	23
31	5	5	5	3	4	22
32	4	5	4	4	5	22
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	4	5	5	4	5	23
36	5	5	4	3	4	21
37	4	5	4	4	4	21

38	5	5	5	5	5	25
39	4	5	5	4	5	23
40	5	5	4	3	4	21
41	5	5	5	5	5	25
42	5	4	4	5	5	23
43	5	5	5	5	4	24
44	5	5	3	3	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	5	5	3	4	4	21
47	5	5	3	5	5	23
48	3	4	4	4	4	19
49	4	4	4	5	4	21
50	4	4	5	4	4	21
51	5	5	5	5	5	25
52	5	4	4	5	5	23
53	5	5	5	5	4	24
54	5	5	3	3	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	5	5	3	4	4	21
57	5	5	3	5	5	23
58	3	4	4	4	4	19
59	4	4	4	5	4	21
60	4	4	5	4	4	21
61	4	4	5	4	4	21
62	5	5	5	5	4	24
63	4	4	4	3	4	19
64	5	5	5	5	5	25
65	5	4	4	4	4	21
66	5	5	5	4	4	23
67	4	5	4	4	4	21
68	4	5	4	4	4	21
69	4	5	4	4	4	21
70	5	4	4	3	4	20
71	4	4	5	4	4	21
72	5	5	5	4	4	23
73	5	5	4	4	4	22
74	4	5	4	3	4	20
75	4	4	4	5	4	21
76	5	5	4	3	5	22

77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	3	4	4	19
79	5	4	4	3	4	20
80	4	5	5	5	4	23
81	5	5	5	3	4	22
82	4	5	4	4	5	22
83	5	5	5	5	5	25
84	5	5	5	5	5	25
85	4	5	5	4	5	23
86	5	5	4	3	4	21
87	4	5	4	4	4	21
88	5	5	5	5	5	25
89	4	5	5	4	5	23
90	5	5	4	3	4	21
91	5	5	5	5	5	25
92	5	4	4	5	5	23
93	5	5	5	5	4	24
94	5	5	3	3	4	20
95	4	4	4	4	4	20
96	5	5	3	4	4	21
97	5	5	3	5	5	23
98	3	4	4	4	4	19



Variabel Motivasi (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	5	4	4	5	22
2	3	3	4	4	4	18
3	4	5	5	5	5	24
4	4	5	3	4	5	21
5	4	2	4	5	4	19
6	4	5	4	4	5	22
7	4	5	4	5	5	23
8	4	4	5	5	4	22
9	5	4	4	5	4	22
10	4	3	5	5	4	21
11	5	5	5	5	4	24
12	4	4	4	4	5	21
13	3	4	3	3	4	17
14	4	5	4	5	5	23
15	4	3	3	3	4	17
16	4	4	4	5	5	22
17	5	5	5	4	5	24
18	5	5	5	4	5	24
19	4	5	4	4	5	22
20	5	3	5	5	4	22
21	5	4	4	4	4	21
22	4	5	4	4	5	22
23	3	5	3	4	5	20
24	5	5	4	5	5	24
25	5	3	5	5	4	22
26	4	4	5	4	5	22
27	4	3	4	5	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	4	4	4	4	21
30	5	5	3	5	5	23
31	4	5	5	4	5	23
32	4	5	4	4	5	22
33	4	5	4	4	5	22
34	4	3	5	4	5	21
35	4	5	4	4	5	22
36	4	5	4	4	5	22
37	4	4	5	4	5	22

38	4	5	5	4	5	23
39	4	5	4	4	5	22
40	4	5	4	4	5	22
41	4	5	4	4	5	22
42	3	3	4	4	4	18
43	4	5	5	5	5	24
44	4	5	3	4	5	21
45	4	2	4	5	4	19
46	4	5	4	4	5	22
47	4	5	4	5	5	23
48	4	4	5	5	4	22
49	5	4	4	5	4	22
50	4	3	5	5	4	21
51	4	5	4	4	5	22
52	3	3	4	4	4	18
53	4	5	5	5	5	24
54	4	5	3	4	5	21
55	4	2	4	5	4	19
56	4	5	4	4	5	22
57	4	5	4	5	5	23
58	4	4	5	5	4	22
59	5	4	4	5	4	22
60	4	3	5	5	4	21
61	5	5	5	5	4	24
62	4	4	4	4	5	21
63	3	4	3	3	4	17
64	4	5	4	5	5	23
65	4	3	3	3	4	17
66	4	4	4	5	5	22
67	5	5	5	4	5	24
68	5	5	5	4	5	24
69	4	5	4	4	5	22
70	5	3	5	5	4	22
71	5	4	4	4	4	21
72	4	5	4	4	5	22
73	3	5	3	4	5	20
74	5	5	4	5	5	24
75	5	3	5	5	4	22
76	4	4	5	4	5	22

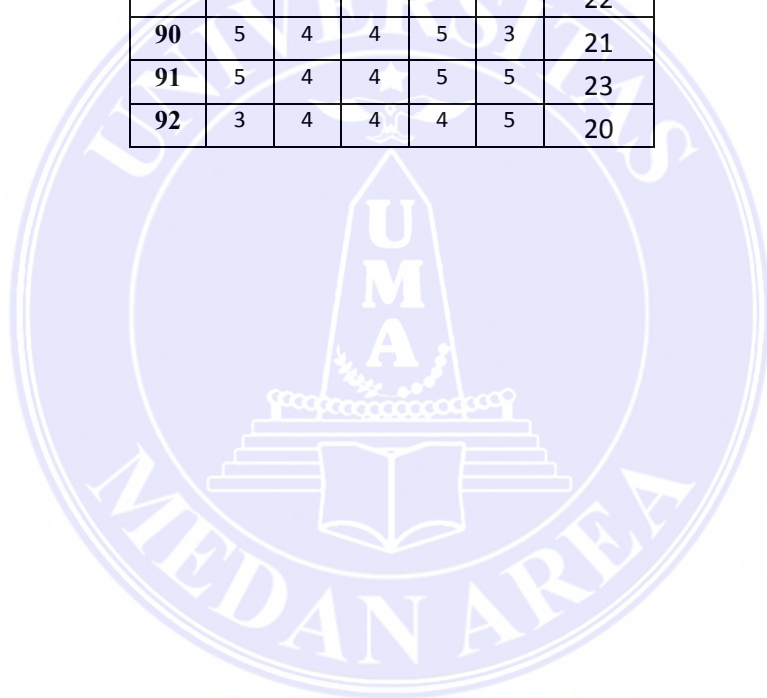
77	4	3	4	5	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	5	4	4	4	4	21
80	5	5	3	5	5	23
81	4	5	5	4	5	23
82	4	5	4	4	5	22
83	4	5	4	4	5	22
84	4	3	5	4	5	21
85	4	5	4	4	5	22
86	4	5	4	4	5	22
87	4	4	5	4	5	22
88	4	5	5	4	5	23
89	4	5	4	4	5	22
90	4	5	4	4	5	22
91	4	5	4	4	5	22
92	3	3	4	4	4	18
93	4	5	5	5	5	24
94	4	5	3	4	5	21
95	4	2	4	5	4	19
96	4	5	4	4	5	22
97	4	5	4	5	5	23
98	4	4	5	5	4	22

Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	4	4	5	5	23
2	3	4	4	4	5	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	3	4	5	3	20
5	2	4	5	4	4	19
6	5	4	4	5	4	22
7	5	4	5	5	5	24
8	4	5	5	4	4	22
9	4	4	5	4	5	22
10	3	5	5	4	4	21
11	5	5	5	4	4	23
12	4	4	4	5	5	22
13	4	3	3	4	1	15
14	5	4	5	5	5	24
15	3	3	3	4	4	17
16	4	4	5	5	4	22
17	5	5	4	5	4	23
18	5	5	4	5	4	23
19	5	4	4	5	2	20
20	3	5	5	4	3	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	4	4	5	4	22
23	5	3	4	5	4	21
24	5	4	5	5	3	22
25	3	5	5	4	5	22
26	4	5	4	5	3	21
27	3	4	5	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	3	19
30	5	3	5	5	5	23
31	5	5	4	5	3	22
32	5	4	4	5	4	22
33	5	4	4	5	5	23
34	5	5	4	5	5	24
35	5	4	4	5	4	22
36	5	4	4	5	3	21
37	4	5	4	5	4	22

38	5	5	4	5	5	24
39	5	4	4	5	4	22
40	5	4	4	5	3	21
41	5	4	4	5	5	23
42	3	4	4	4	5	20
43	5	5	5	5	5	25
44	5	3	4	5	3	20
45	2	4	5	4	4	19
46	5	4	4	5	4	22
47	5	4	5	5	5	24
48	4	5	5	4	4	22
49	4	4	5	4	5	22
50	3	5	5	4	4	21
51	5	4	4	5	5	23
52	3	4	4	4	5	20
53	5	5	5	5	5	25
54	5	3	4	5	3	20
55	2	4	5	4	4	19
56	5	4	4	5	4	22
57	5	4	5	5	5	24
58	4	5	5	4	4	22
59	4	4	5	4	5	22
60	3	5	5	4	4	21
61	5	5	5	4	4	23
62	4	4	4	5	5	22
63	4	3	3	4	1	15
64	5	4	5	5	5	24
65	3	3	3	4	4	17
66	4	4	5	5	4	22
67	5	5	4	5	4	23
68	5	5	4	5	4	23
69	5	4	4	5	2	20
70	3	5	5	4	3	20
71	4	4	4	4	4	20
72	5	4	4	5	4	22
73	5	3	4	5	4	21
74	5	4	5	5	3	22
75	3	5	5	4	5	22
76	4	5	4	5	3	21

77	3	4	5	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	3	19
80	5	3	5	5	5	23
81	5	5	4	5	3	22
82	5	4	4	5	4	22
83	5	4	4	5	5	23
84	5	5	4	5	5	24
85	5	4	4	5	4	22
86	5	4	4	5	3	21
87	4	5	4	5	4	22
88	5	5	4	5	5	24
89	5	4	4	5	4	22
90	5	4	4	5	3	21
91	5	4	4	5	5	23
92	3	4	4	4	5	20



Variabel Disiplin Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.1	4.1	4.1
	4	40	40.8	40.8	44.9
	5	54	55.1	55.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	36.7	36.7	36.7
	5	62	63.3	63.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	14.3	14.3	14.3
	4	47	48.0	48.0	62.2
	5	37	37.8	37.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	20.4	20.4	20.4
	4	45	45.9	45.9	66.3
	5	33	33.7	33.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	70	71.4	71.4	71.4
	5	28	28.6	28.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Variabel Motivasi (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	8.2	8.2	8.2
	4	69	70.4	70.4	78.6
	5	21	21.4	21.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.1	4.1	4.1
	3	17	17.3	17.3	21.4
	4	23	23.5	23.5	44.9
	5	54	55.1	55.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	12.2	12.2	12.2
	4	55	56.1	56.1	68.4
	5	31	31.6	31.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.1	4.1	4.1
	4	56	57.1	57.1	61.2
	5	38	38.8	38.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	36.7	36.7	36.7
	5	62	63.3	63.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.1	4.1	4.1
	3	15	15.3	15.3	19.4
	4	23	23.5	23.5	42.9
	5	56	57.1	57.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	12.2	12.2	12.2
	4	55	56.1	56.1	68.4
	5	31	31.6	31.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.1	4.1	4.1
	4	56	57.1	57.1	61.2
	5	38	38.8	38.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	36.7	36.7	36.7
	5	62	63.3	63.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.0	2.0	2.0
	2	2	2.0	2.0	4.1
	3	18	18.4	18.4	22.4
	4	43	43.9	43.9	66.3
	5	33	33.7	33.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.860	.717

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.280	2	153.640	298.771	.000 ^a
	Residual	48.853	95	.514		
	Total	356.133	97			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.826	1.134		5.137	.000		
	Disiplin Kerja	.476	.042	.445	11.272	.000	.926	1.080
	Motivasi	.788	.044	.703	17.797	.000	.926	1.080

a. Dependent Variable: Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70967421
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.091
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.136

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.901	.586		4.949	.000
	Disiplin Kerja	-.057	.022	-.260	-2.635	.010
	Motivasi	-.049	.023	-.212	-2.150	.034

Dependent Variable: Absolute_Residual

Charts

