

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
KANTOR CAMAT BATU AJI BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Suriana Siregar
141010071**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
KANTOR CAMAT BATU AJI BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :
Suriana Siregar
141010071**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana dan / Magister) baik di Universitas Putera Batam maupun diperguruan tinggi lain.
2. Skripsi inibadalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pertanyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Batam, 06 September 2019

Yang membuat pernyataan



Suriana Siregar
NPM.141010071

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
KANTOR CAMAT BATU AJI BATAM**

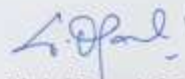
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana

Oleh :
Suriانا Siregar
141010071

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini

Batam, 06 September 2019



Timbul Dompok, S.E., M.Si
Pembimbing

ABSTRAK

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerja secara bersama-sama dalam untuk mencapai tujuan bersama. Untuk itu, dalam pengembangan organisasi, peran para pelaku organisasi sangatlah penting dalam mencapai kinerja yang baik. Dalam organisasi pemerintah, motivasi dan disiplin kerja para pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Batu Aji Batam. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini melibatkan 34 yang merupakan Aparatur Negeri Sipil di Kantor Camat Batu Aji. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis linear berganda, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Batu Aji Batam. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung adalah 7.704 lebih besar dari t tabel = 1.69552. Sementara itu, secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Batu Aji Batam. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung adalah 4.527 lebih besar dari t tabel = 1.69552. Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Batu Aji Batam. Hal ini ditunjukkan dari nilai F-hitung adalah 41.427 lebih besar dari F-tabel 3.30.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja

ABSTRACT

Organization is a group of people who work together in order to achieve a common goal. For this reason, in organizational development, the role of organizational actors is very important in achieving good performance. In government organizations, motivation and discipline of the work of employees can affect the performance of the organization. The purpose of this study is to examine the effect of motivation and discipline on the performance of the State Civil Apparatus Office of the Batu Aji Sub-District of Batam. This type of research is quantitative research, using the questionnaire method as a data collection tool. This study involved 34 who were civil servants at the Batu Aji sub-district office. Analysis of data in this study using the classic assumption test, descriptive analysis, multiple linear analysis, and analysis of the coefficient of determination. The results of this study indicate that partially motivation has a significant effect on the performance of the State Civil Apparatus in the Batu Aji Sub-District Office in Batam. This is shown from the value of t count is 7.704 greater than t table = 1.69552. Meanwhile, partially that work discipline has a significant effect on the performance of the State Civil Apparatus in the Batu Aji Sub-District Office in Batam. This is indicated by the calculated t value of 4,527 greater than t table = 1.69552. Simultaneously motivation and work discipline affect the performance of the State Civil Apparatus at the Batu Aji Sub-District Office in Batam. This is indicated by the F-count value is 41.427 greater than F-table 3.30.

Keywords: *Motivation, Discipline, Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Administrasi Negara Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena itu kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Bobby Mandala Putra, S.IP., M.SI selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara di Universitas Putera Batam.
3. Bapak Timbul Dompok, S.E., M.Si selaku pembimbing skripsi pada program studi Administrasi Negara yang telah banyak membimbing penulis serta memberikan arahan sampai selesainya skripsi ini.
4. Bapak Karol Teovani Lodan, S.AP., M.AP selaku pembimbing akademik penulis yang telah banyak membantu untuk menuntut ilmu di Universitas Putera Batam.
5. Bapak Erwin Aprilan, S.E dan Ibu Maimum, S.Pt selaku kasubbag umum dan kepegawaian di Kantor Camat Batu Aji Batam yang telah ikut membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Bapak Ibu pegawai yang ada di Kantor Camat Batu Aji Batam yang membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Bapak ibu para Dosen, Staf Administrasi, Staf perpustakaan Universitas Putera Batam.

8. Teristimewah juga kepada Ayahanda Selamat Siregar dan Ibunda Rosmanika Lumbangaol yang amat penulis sayangi yang bersusah paya membantu baik secara moral maupun materi serta adik – adik yang memberikan dukungan kepada penulis.
9. Terkhusus kepada calon suami Pelantik Togatorop, S.Pd.,S.E.,Ak yang telah banyak memberikan motivasi serta materi kepada penulis.
10. Semua teman – teman prodi administrasi negara di Universitas Putera Batam khususnya Linayanti Naenggolan, Varage Manurung, Ester Rusadi Nababan yang telah banyak memberikan dukungan dan membantu penulis

Atas segala bantuan dan bimbingan yang telah penulis terima dari Bapak/Ibu Saudara/i penulis ucapkan terimakasih banyak, semoga kebaikan dari semua pihak mendapat imbalan yang pantas dari Tuhan Yang Maha Esa.

Batam, Agustus 2019

Suriana Siregar

NPM. 141010071

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TEBEL	x
DAFTAR RUMUS	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Pembatasan Masalah	3
1.4 Rumusan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian	4
1.6 Manfaat penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Motivasi	6
2.1.1 Teori Motivasi	7
2.1.2 Model Motivasi	10
2.1.3 Jenis Jenis Motivasi	11
2.1.4 Proses Motivasi Kerja	12
2.1.5 Indikator Motivasi	13
2.2 Disiplin	14
2.2.1 Tujuan Dan Manfaat Disiplin	16
2.2.2 Faktor Yang Menghambat Disiplin	17
2.2.3 Jenis Disiplin Kerja	18
2.2.4 Indikator Disiplin	19
2.3 Pengertian Kinerja	24
2.3.1 Faktor Factor Yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.3.2 Indikator Kinerja	28
2.4 Penelitian Terdahulu	29
2.5 Kerangka Berfikir	34
2.6 Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	36
3.2 Operaional Variabel	36
3.3 Populasi Dan Sampel	37

3.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.5 Metode Analisis Data	40
3.5.1.1 Analisis Deskriptif	40
3.5.1.1 Uji Validasi Data	42
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	43
3.6 Uji Asumsi	45
3.6.1 Uji Normalitas	45
3.6.2 Uji Heteroskedastisitas	45
3.6.3 Uji Multikolinearitas	46
3.7 Pengujian Hipotesis	46
3.7.1 Analisis Regresi Berganda	47
3.7.2 Uji – T (Regresi Parsial)	47
3.7.3 Uji – F (Regresi Simultan)	49
3.8 Koefisien Determinasi (R^2)	50
3.9 Lokasi Dan Jadwal Penelitian	50
3.9.1 Lokasi Penelitian	50
3.9.2 Jadwal Penelitian	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden	52
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden	53
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
4.2 Analisis Data	57
4.2.1 Deskriptif Analisis	57
4.2.2 Uji Kualita Data	62
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	65
4.2.4 Uji Hipotesis	71
4.2.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75
4.3 Pembahasan	76

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	78
5.2 Saran	79

Daftar Pustaka

Riwayat Hidup

Surat Keterangan Penelitian

Surat Rekomendasi Penelitian dari Badan KESBANGPOL

Daftar Hadir Pegawai Kantor Camat Batu Aji

Lampiran 1 Tabel r Koefisien Korelasi Sederhanan

Lampiran 2 Titik Persentase Distribusi t
Lampiran 3 Hasil Olahan SPSS Versi 20
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Responden	50
Gambar 4.2 Diagram Usia Responden	51
Gambar 4.3 Diagram Lama Bekerja Responden	53
Gambar 4.4 Diagram Pendidikan Responden	54
Gambar 4.5 Histogram	63
Gambar 4.6 Grafik Uji Normalitas Data	64
Gambar 4.7 Grafik Uji Heteroskedastisitas	66

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Rentang Skala	40
Tabel 3.2 Koefisien Korelasi	40
Tabel 3.3 Indeks Koefisien Realibilitas	42
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	49
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	49
Karakteristik Responden Berdasarkan	
Tabel 4.2 Usia	50
Karakteristik Responden Berdasarkan	
Tabel 4.3 Lama Bekerja	52
Karakteristik Responden Berdasarkan	
Tabel 4.4 Pendidikan	53
Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Motivasi	55
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	56
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Kinerja	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	62
Hasil Uji Normalitas Motivasi dan	
Tabel 4.12 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.14 Uji Regresi Liner Berganda	68
Tabel 4.15 Uji – T	70
Tabel 4.16 Uji – F	71
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	72

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	39
Rumus 3.2 Uji Validasi	41
Rumus 3.3 Uji Reliabilitas	41
Rumus 3.4 Persamaan Regresi	45
Rumus 3.5 t-hitung	46
Rumus 3.6 f-hitung	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan sumber utama penggerak suatu dalam suatu organisasi. Dan dasarnya setiap organisasi pemerintah ataupun nonpemerintah tidak hanya mengharapkan sumber daya manusianya yang terampil, tetapi setiap organisasi mengharapkan pegawainya bekerja dengan giat. Pengelolaan sumber daya manusia yang terampil untuk menciptakan kinerja yang optimal. Dikarenakan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai sasaran dan tujuannya, organisasi akan mengukur seberapa efisien dan efektif cara yang digunakan dalam mencapai sasarannya.

Pencapaian suatu tujuan pada organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawai pada organisasinya itu sendiri. Ketidak mampuan pegawai dalam mengelola pekerjaan, maupun kurangnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan dapat mengakibatkan lemahnya kinerja pegawai. Dalam hal ini motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang menghasilkan kinerja yang tinggi.

Pada motivasi, pegawai diharapkan juga dapat mengembangkan dirinya dan kreatif dalam pekerjaan sehingga dapat memberikan motivasi kepada pegawai lainnya. Pengembangan motivasi pada diri setiap individu sangat membantu organisasi dalam pencapaian tujuan utama organisasi.

Organisasi sendiri merupakan sekumpulan orang yang bekerja secara bersama-sama dalam suatu divisi untuk mencapai tujuan bersama. Untuk itu, dalam pengembangannya organisasi para pelaku organisasi mempunyai peran yang sangat penting. motivasi dapat menjadi perhatian khusus dalam sebuah organisasi terutama dalam organisasi pemerintahan.

Menurut Robbins (Wijayanto, 2012:147) motivasi merupakan proses yang memperhitungkan *intensity* (intensitas), *direction* (arahan), dan *persistence* (kegigihan) dalam upaya meraih tujuan. Dengan proses motivasi kepada pegawai akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Yaitu pegawai akan menunjukkan kinerja yang optimal dan secara sistematis juga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Selain itu, disiplin kerja pegawai juga menjadi pengaruh dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Disiplin pegawai berkaitan dengan pengembangan sikap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Sikap disiplin berupa kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di pekerjaan ataupun peraturan di kalangan masyarakat yang ada. Tugas seorang pemimpin untuk mewujudkan keberhasilan dari suatu organisasi dengan meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Dengan itu, pegawai yang ada akan menyesuaikan dirinya dengan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan. Peraturan pegawai berfungsi untuk meningkatkan kedisiplinan para pegawai dalam sebuah organisasi.

Pada dasarnya organisasi pemerintah lebih diperhatikan untuk tingkat kinerjanya. Dalam hal ini pegawai pemerintah harus menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang baik. Berbicara mengenai pelayanan pegawai pemerintah merupakan hal yang tidak asing lagi bagi masyarakat. Banyaknya permasalahan mengenai kualitas pelayanan yang tidak baik, tidak efisien dan tidak efektifitas dalam pelayanan publik. Untuk itu pentingnya meningkatkan motivasi pegawai dengan baik.

Dalam meningkatkan kualitas pelayanan, kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pelayanan dalam sektor publik maupun sektor swasta. Konsep kualitas bersifat relatif, dikarenakan penilaian kualitas sangat ditentukan dari perspektif yang digunakan. Terutama oleh penggerak organisasi yaitu sumber daya manusianya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **"Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Batu Aji Batam"**.

1.1 Identifikasi Masalah

1. Rendahnya motivasi dan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Batu Aji Batam.
2. Menurunnya kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Batu Aji Batam.

1.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus kepada “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Batu Aji Batam”. Kinerja aparatur sipil negara memiliki hubungan dengan kemajuan bagi instansi dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Batu Aji Batam?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Batu Aji?
3. Bagaimana motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Batu Aji ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Batu Aji Batam.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Batu Aji Batam.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Batu Aji Batam.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan terkait dengan kinerja, serta mengembangkan ilmiah yang terkait dengan sumberdaya aparatur sipil untuk mewujudkan manajemen pelayanan publik yang baik di Kecamatan Batu Aji - Kota Batam.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberi sumbangsih pemikiran serta contoh positif bagi Organisasi Perangkat Daerah, khususnya Kecamatan di Kota Batam dan daerah lainnya. Sekaligus mengembangkan kualitas Aparatur Sipil Negara yang lebih baik.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan motivasi dan kedisiplinan sebagai referensi atau acuan dalam meningkatkan kinerja pemerintahan dalam pelayanan.
- c. Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan demi tercapainya kinerja yang berkualitas kepada masyarakat secara luas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Motivasi

Sehingga dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut agar dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Untuk itu, pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan dan tentunya setiap orang yang bekerja.

2.1.1 Teori Motivasi

Untuk mencapai keefektifan motivasi, maka diperlukan teori-teori motivasi dari para ahli sebagai pendukungnya. Menurut Hasibuan (2014:104), teori ini dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, yaitu:

a. Teori Motivasi Mc Cleland

Menurut David Mc Cleland terdapat tiga macam kebutuhan yang diperlukan pegawai yaitu : kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement* = nAch), kebutuhan akan kelompok pertemanan (*needs for affiliation* = nAff) dan kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*), dimana apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhinya.

Berdasarkan teori ini kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dibangun dan dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. Orang yang tinggi dalam motivasi akan lebih menyukai pekerjaan dengan tanggung jawab individu, umpan balik dari kinerja, dan tujuan menantang.

b. Teori Herzberg

Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg merupakan kerangka kerja lain untuk memahami implikasi memotivasi dari lingkungan kerja dan ada dua faktor didalam teori ini yaitu: faktor-faktor higienis (sumber ketidakpuasan) dan faktor-faktor pemuas (sumber kepuasan) dalam teorinya Herzberg meyakini bahwa kepuasan kerja memotivasi pada kinerja yang lebih baik. Faktor higienis seperti kebijakan organisasi, supervisi dan gaji dapat menghilangkan ketidakpuasan. Faktor ini berhubungan erat dengan pekerjaan. Perbaikan hubungan pekerjaan tidak mengarah pada kepuasan yang lebih besar, tetapi diharapkan akan mengurangi ketidakpuasan. Dilain pihak, motivator atau pemuas seperti pencapaian, tanggung jawab dan penghargaan mendukung pada kepuasan kerja. Motivator berhubungan erat dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan tanggung jawab dan prestasi. Perbaikan dalam isi pekerjaan mendorong pada peningkatan kepuasan dan motivasi bekerja lebih baik.

c. Teori X dan Y

Teori motivasi milik Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang nyata mengenai manusia, yakni: pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut Teori X, dan yang lain pada dasarnya positif disebut Teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang pemimpin mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu, dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap pegawai berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Menurut Teori X, empat asumsi negatif yang dimiliki yakni:

- 1) Pegawai pada dasar tidak menyukai pekerjaan, dan sebisa mungkin untuk menghindarinya.
- 2) Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- 3) Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bilamana mungkin.
- 4) Sebagai pegawai menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang kontras dengan pandangan negatif tersebut diatas.

McGregor membuat empat asumsi positif yang disebutnya Teori Y yaitu:

- 1) Pegawai menempatkan kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain
- 2) Pegawai akan berlatih mengendalikan diri, dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.

- 3) Pegawai akan bersedia belajar untuk menerima, bahkan belajar lebih bertanggung jawab.
- 4) Pegawai mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan keseluruh populasi, dan bukan meraka yang menduduki posisi manajemen.

Kesimpulan dari teori ini yaitu Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih rendah mendominasi individu, sedang Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mendominasi individu. McGregor sendiri menyakini bahwa asumsi Teori Y lebih valid daripada Teori X.

2.1.2 Model Motivasi

Ada tiga model motivasi sebagai berikut: (Husnan, 2008:201)

1. Model Tradisional

Aspek yang sangat penting dari pekerjaan para manajer adalah bagaimana membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan pekerjaan mereka dengan berhasil, maka para manajer menggunakan sistem upah insentif, semakin banyak mereka menghasilkan, semakin besar penghasilan mereka. Alat motivasi ini didasarkan atas anggapan bahwa para pekerja sebenarnya adalah pemalas dan bisa didorong hanya dengan imbalan keuangan. Dalam berbagai situasi, insentif tersebut cukup efektif.

1. Model Hubungan Manusiawi

Model ini menemukan bahwa kontak sosial yang dialami karyawan dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi mereka, dan kebosanan serta kerutinan pekerjaan merupakan hal-hal yang mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Pada model ini menganjurkan bahwa para manajer bias memotivisir para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna.

2. Model sumber daya manusia

Model ini menekankan bahwa para karyawan mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan tidak selalu para karyawan memandang pekerjaan sebagai sesuatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan umumnya para pekerja akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi.

2.1.2 Jenis - Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:99), ada dua jenis motivasi yang secara proses berbeda dalam mempengaruhi seseorang, yaitu

1. Motivasi Positif

Adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Motivasi positif ini terdiri dari penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pemberian perhatian yang tulus, persaingan yang sehat, partisipasi dalam manajemen yang demokratis, kebanggaan dalam pekerjaan dan uang.

2. Motivasi Negatif

Adalah suatu proses yang mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah kekuatan, ketakutan atau ancaman. Ancaman tersebut bisa merupakan peringatan, pemecatan, mutasi, hilangnya hak-hak istimewa dan lain-lain.

2.1.4 Proses Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014:151), proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi, perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi.

Setelah itu, baru karyawan dimotivasi ke arah tujuan.

2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya (misalnya insentif) dan syarat yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut dapat diperoleh.

4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi diperlukan untuk menyatukan tujuan organisasi dan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan. Untuk itu, penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Misalnya, memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6. Team Work

Manajer harus membentuk *team work* yang terkoordinasi dengan baik, sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan *team work* ini sangat penting, karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

2.1.5 Indikator Motivasi

Teori Motivasi David Mc Clelland dalam Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Indikator motivasi dibagi tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. *Need For Achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. *Need For Afiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3. *Need For Power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

2.2 Disiplin

Menurut Hasibuan (2014: 193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan

mencapai hasil yang optimal. Sedangkan, menurut Terry (Sutrisno, 2016: 87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan kedisiplinan.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2016: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dari beberapa defines diatas, dapat disimpulkan disiplin kerja pada dasarnya merupakan cara untuk menumbuhkan kesadaran para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada seseorang pegawai. Disiplin kerja tidak dapat terbentuk dengan sendirinya, melainkan dengan adanya pendidikan formal dan non formal. Disiplin termasuk dalam kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional dengan tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selanjutnya, menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012:238), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja

2.2.1 Tujuan Dan Manfaat Disiplin

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012:243) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya.

Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara bawahan dan atasan. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2016:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi,

bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

2.2.3 Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012:239) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- a. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi bertanggungjawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karenanya disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.
- b. Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

2.2.4 Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2014: 194-198) bahwa ada beberapa indikator kedisiplinan kerja:

1. Tujuan dan kemampuan

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

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), parabawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas jasa

Balas jasa (Gaji dan Kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena egodan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dan pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik

pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahandan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama

yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan

demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulitbaginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human *relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.3. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja”, bisa pula berarti hasil kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian kinerja merupakan apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat. Selain itu kinerja juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Kinerja merupakan alat untuk mengukur hasil yang telah dicapai yang berhubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan maupun instansi, baik buruknya suatu instansi tergantung dari kinerja pegawai sipil negaranya.

Menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu Malayu (2014:34) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2014:14) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- b) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi.
- c) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, reward, struktur, dan job design.

Selain itu ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu :

1. Pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai

Mendefinisikan bagaimana organisasi diatur untuk melakukan sesuatu sehingga lebih bersifat *outcome-oriented* atau berorientasi pada manfaat daripada sekedar mission statement atau pernyataan tentang misi.

2. Manajemen strategis

Merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat dalam formulasi dan implementasi dari strategi, yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi

3. Manajemen sumber daya manusia

Praktik kinerja tinggi manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, sistem formal dalam mengomunikasikan nilai-nilai kepada staf, mengembangkan organisasi pembelajaran, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya ketrampilan dan kemampuan, menggunakan survei sikap secara regular, penilaian formal terhadap seluruh staf paling tidak sekali dalam setahun, staf mendapatkan informasi tentang kinerja dan prospek organisasi, melakukan promosi internal bila memungkinkan, kebijakan keamanan kerja, menggunakan elemen merit dalam pengupahan staf.

4. Pengembangan organisasi

Pengembangan organisasi berkepentingan dengan perencanaan dan implementasi program yang dirancang untuk memperbaiki efektivitas dengan pengembangan tersebut organisasi berfungsi dan mengelola perubahan.

5. Konteks organisasi

Dalam hubungannya dengan organisasi, kinerja atau proses pelaksanaan kerja dan hasil kerja suatu organisasi dipengaruhi secara langsung oleh rencana dan tindakan manajerial, struktur organisasi, dan kondisi lingkungan eksternal dan internal

6. Desain kerja

Desain kerja merupakan spesifikasi dari isi, metode dan hubungan pekerjaan dengan maksud untuk memuaskan harapan atas perilaku, seperti bagaimana manager memperlakukan bawahan dan bagaimana bawahan berhubungan dengan manager.

7. Fungsionalisasi

Bagaimana suatu organisasi berfungsi merupakan faktor kontekstual yang secara langsung mempengaruhi proses desain dan operasi manajemen kinerja

8. Budaya

Budaya merupakan perekat yang mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja. Filosofi dan desain tidak terelakkan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Komponen budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma, dan gaya kepemimpinan.

9. Kerja sama

Dalam suatu organisasi berbasis team, pencapaian kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja team yang dapat terdiri dari sekelompok orang dengan latar belakang budaya berbeda dan kompetensinya bervariasi. Keberhasilan team sangat ditentukan oleh kemampuannya bekerja sama.

2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Rahardjo (2011:103) indikator kinerja dikelompokkan menjadi enam yaitu:

1. Indikator Masukan (Inputs)

Indikator masukan merupakan segala sesuatu yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan agar menghasilkan keluaran. Yang berupa dana, personil yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan, data/informasi, kebijakan/peraturan perundang, dan sebagainya.

2. Indikator Proses (Proses)

Merupakan sebagai aktivitas yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran yang menggambarkan perkembangan pelaksanaan pengolahan masukan menjadi keluaran.

3. Indikator Keluaran

Merupakan suatu yang diharapkan langsung diperoleh/dicapai dan suatu kegiatan, vbaik kegiatan yang berupa kegiatan fisik maupun non fisik.

4. Indikator Hasil

Merupakan hasil nyata yang diperoleh dari hasil keluaran. Indikator hasil mencerminkan berfungsinya keluaran pada jangka waktu menengah.

5. Indikator Manfaat

Manfaat yang diperoleh dari hasil (outcomes) suatu kegiatan. Manfaat dapat dirasakan dalam jangka waktu menengah dan panjang.

6. Indikator Dampak

Adalah pengaruh atau akibat yang ditimbulkan oleh manfaat dari suatu kegiatan, baik itu dampak negatif maupun dampak positif.

2.4. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wayati Ningsi, Lina Mahardiana, Risnawati yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kelurahan di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu, yang dipublikasi pada Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Katalogis, Vol. 3, No, 1, Januari 2017, ISSN-Online 2443-3578/ISSN Printed 2443-1850. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel 99 responden dengan Teknik analisis regresi linear berganda. Adapun hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan: (1) Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh sig. F sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini bermakna bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. (2) Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh variabel Motivasi memiliki tingkat signifikansi $t \text{ sig. } 0,033 < \alpha 0,05$. Hal ini bermakna bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. (3) Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh variabel Motivasi memiliki tingkat signifikansi $t \text{ sig. } 0,000 > \alpha 0,05$. Hal ini bermakna bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Tito Irwanto, Tri Febrina Melinda yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu, yang dipublikasi pada Jurnal Ekombis Review, Vol. 3, No, 2, 2015, ISSN 2338-8412. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu berjumlah 100 pegawai menggunakan simpel random sampling. Metode Analisis yang digunakan dengan Analisis Regresi Berganda, Analisis Korelasi, Uji T, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R^2). Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Vera Helen Simbolon yang berjudul Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POSINDO (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru, yang dipublikasi pada Jurnal JOM FISIP, Vol. 3, No, 2, Oktober 2016, ISSN 2355-6919. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Posindo (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru. Di mana diusulkan dua variabel independen, yaitu pemberian motivasi dan disiplin kerja dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan spss. Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda, uji-t, dan uji determinasi (R^2), serta uji-F. Sehingga angka yang didapat R^2 (R Square) sebesar 0,673, atau 67,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase

kontribusi variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) pada variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 67,3% dan hubungan yang kuat dengan penghargaan besar adalah 0,673. Sedangkan persentase sisanya 32,7% (100% - 67,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Raymundus I Wayan Ray yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading di Jakarta Utara, yang dipublikasi pada Jurnal IJPA-Indonesia Journal of Public Administration, Vol. 1, No, 2, Desember 2015, ISSN 2460-0369. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner. Jumlah kuisioner yang dibagikan kepada 40 responden, yang merupakan pegawai negeri sipil dari Kantor Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara. Analisis parsial dari hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai negeri begitu juga budaya organisasi mempengaruhi kinerja petugas kepegawaian negeri. Sedangkan hasil analisis secara simultan diperoleh bahwa semua tes berpengaruh signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Rikson Pandapotan Simbolon yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas pemuda dan Olahraga Kota Pematang Siantar, yang dipublikasi pada Jurnal JIM UPB, Vol. 6, No, 1, 2018, p-ISSN 2337-3350,

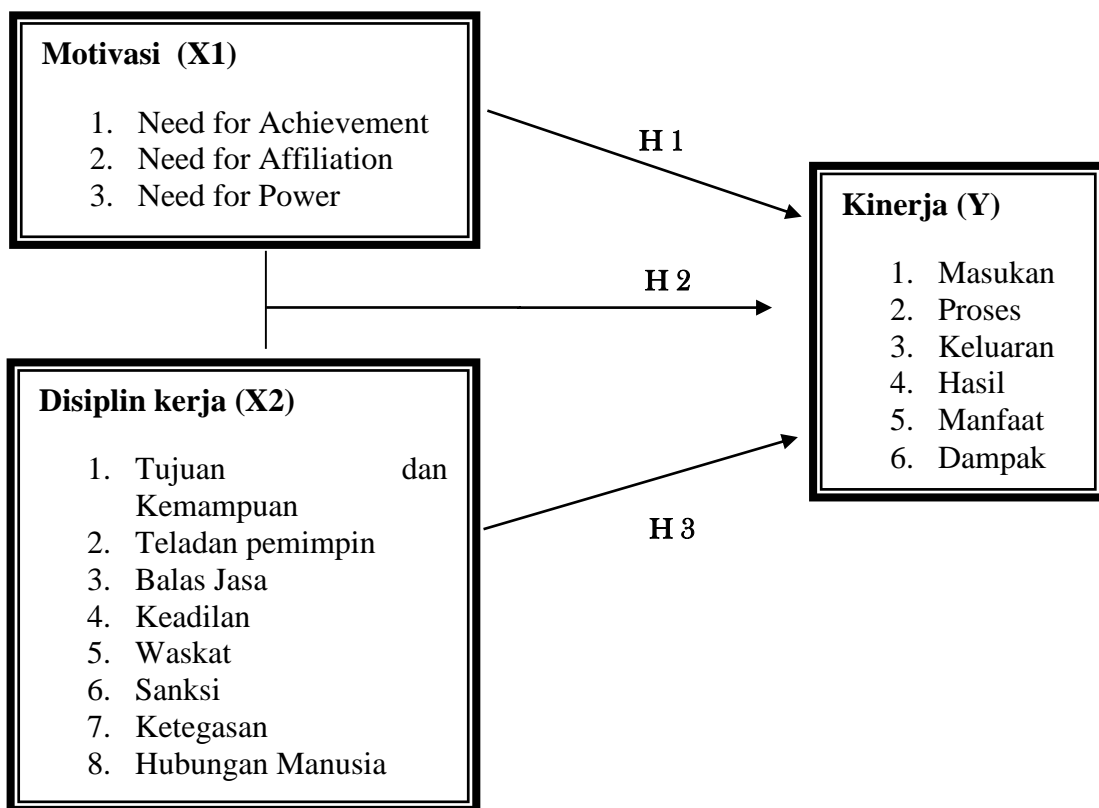
e-ISSN 2549-9491. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dimana pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap 37 pegawai, dengan metode Structural Equation Modeling (SEM). Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Hal ini di buktikan dengan nilai T- statistic variabel gaya kepemimpinan lebih tinggi dari T-tabel. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Jaenudin dan Frida Chairunisa yang berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan, yang dipublikasi pada Jurnal Administrasi Negara- STIA LAN Makassar, Vol. 21, No, 2, Agustus 2013, ISSN 1410-8399, e-ISSN 2615-3424. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan sebanyak 160 orang dan sampel 113 orang yang ditetapkan menggunakan Teknik *disporportionate stratified random sampling* didasarkan pada strata tingkat Pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan kemampuan SDM (X4) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). variabel disiplin kerja (X2) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Oleh karena itu harus ada komitmen dalam penegakkan disiplin kerja secara konsisten karena keberhasilan kinerja ditentukan oleh faktor disiplin

7. Penelitian yang dilakukan oleh Aprilynn Clarisa Simatupang dan Putu Saroyeni, dengan judul *The Effect of Disciplin, Motivation and Comitment to Employee Performance*, yang dimuat pada *IOSR-JBM*, Vol 20 No 6. E-issn 2278-487X. Penelitian ini dilakukan di Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih. Jumlah sampel berdasarkan metode sensus adalah 78 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih. Komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih. Berdasarkan temuan ini dapat diusulkan kepada Rektorat Universitas Cenderawasih segera memberikan sistem yang terkini agar tidak mengganggu proses kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga untuk meningkatkan kinerjanya, manajemen memberikan waktu bagi karyawan untuk menyelesaikan administrasi perkuliahan , memberikan beasiswa bagi siswa yang berprestasi, setidaknya akan membangun citra positif di mata masyarakat sehingga karyawan juga berkomitmen untuk mewujudkannya

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori tersebut yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya maka motivasi dan disiplin adalah merupakan prediktor terhadap kinerja pegawai, maka dapatlah dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian sebagai berikut :



2.6 Hipotesis

Berdasarkan pengembangan kerangka pemikiran teoritis yang dilakukan, adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, adalah:

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Batu Aji.

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Batu Aji.
3. Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Batu Aji.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan struktur penelitian untuk memperoleh bukti-bukti empiris dan menjawab pertanyaan penelitian. Tujuan penelitian pada dasarnya adalah pengembangan teori dan pemecahan masalah. Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2013:7) metode kuantitatif juga dikenal sebagai metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

3.2. Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan melekatnya arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk diukur variabel itu. Pengertian variabel penelitian ini, kemudian diuraikan dalam indikator Empiris (IE) sebagai berikut:

1. Variabel independen: variabel ini bisa disebut sebagai variabel stimulus predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel tidak terikat adalah motivasi (X1) dan disiplin (X2).

2. Variabel dependen: variabel ini disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja (Y) yang merupakan suatu ketentuan untuk mengidentifikasi semua pilihan yang mungkin untuk memecahkan persoalan dan menilai pilihan-pilihan secara sistematis dan objektif.

3.3. Populasi dan Sampel

Pada dasarnya setiap semua penelitian selalu dihadapkan dengan masalah sumber daya yang biasa disebut dengan populasi. Penentuan sumber data tergantung pada permasalahan yang akan diteliti dan hipotesis yang ingin diuji kebenarannya. Sumber data yang tidak tepat, mengakibatkan data yang terkumpul menjadi tidak berguna dan akan menimbulkan kekeliruan dalam menarik suatu kesimpulan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek, tetapi meliputi seluruh karakteristik dan sifat dimiliki oleh subjek tersebut (Pasolog, 2013:99). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Batu Aji yang berjumlah 34 orang.

Dalam suatu penelitian tidak selalu perlu untuk meneliti semua individu dalam populasi, karena disamping memakai biaya yang sangat besar juga membutuhkan waktu yang lama. Menurut Nawawi dalam (Pasolong, 2013: 100) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain harus dapat mewakili populasi yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan seluruh populasi digunakan sebagai sampel atau disebut sampel jenuh (sensus)

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Pasolong, 2013:130) teknik pengumpulan data merupakan proses pengadaaan data primer untuk kebutuhan suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan suatu langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah karena pada umumnya data yang terkumpul digunakan dalam rangka analisis penelitian, kecuali untuk penelitian eksploratif, untuk menguji hipotesa pengumpulan data harus menggunakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan dalam suatu penelitian.

Oleh karena itu selalu ada hubungan antara teknik pengumpulan data dengan masalah penelitian yang dijawab. Masalah penelitian memberikan petunjuk atau arah dan mempengaruhi teknik pengumpulan data yang akan digunakan.

Permasalahan penelitian tidak akan dapat dipecahkan jika teknik pengumpulan data yang digunakan kurang sesuai, dan menghasilkan data yang tidak dibutuhkan dalam pemecahan permasalahan penelitian tersebut.

Dalam setiap penelitian selalu terjadi proses pengumpulan data dan dalam proses pengumpulan data tersebut akan menggunakan satu atau beberapa metode. Jenis metode yang dipilih dan digunakan dalam pengumpulan data, tentunya harus sesuai dengan sifat dan karakteristik penelitian yang akan dilakukan. Instrumen adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data-data tersebut.

Mengacu pendapat Sugiyono (2013: 142), penulis menggunakan dua pendekatan teknis pengumpulan data yaitu:

1. Metode Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Metode Observasi

Menurut Sugiyono (2013: 145), merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisislah dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Data mentah yang telah dikumpulkan perlu

dipecahkan dalam kelompok-kelompok, diadakan kategorisasi, dilakukan manipulasi, serta diperas sedemikian rupa, sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah dan bermanfaat untuk menguji hipotesis.

Dalam suatu penelitian, diperlukan seperangkat alat ukur untuk mengukur dan memaknai apa yang akan diteliti. Ketepatan terhadap hasil penilaian dan pengukuran akan membawa kepada kesimpulan yang seksama terhadap masalah yang sedang dihadapi dalam penelitian.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis ini berdasarkan bantuan komputer dan paket aplikasi/program statistik yaitu program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Dengan program SPSS tersebut, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul akan dianalisis untuk memberikan gambaran hubungan, pengaruh atau peranan antara variabel-variabel independent dan dependent di dalam penelitian ini.

Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori yang telah ditentukan dan sesuai dengan klasifikasi bobot yang ditetapkan (1, 2, 3, 4, 5). Dalam analisis statistika deskriptif, analisis data yang dilakukan bertujuan untuk menjelaskan tingkah laku data bagi kelompok data yang bersangkutan.

Dalam penelitian ini statistika deskriptif akan digunakan untuk mengelompokkan data berdasarkan variable dan untuk menjawab hipotesis deskriptif terkait masalah penelitian. Dalam mengukur hipotesis penelitian ini, rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

Rumus 3.1. Rentang Skala

$$(RK) = \frac{n (m - 1)}{m}$$

N = Jumlah sampel

M = jumlah alternatif item jawaban

RK = Rentang Skala

Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut:

$$\begin{aligned} (RK) &= \frac{34 (5 - 1)}{5} \\ &= 27,2 \text{ dibulatkan menjadi } 27 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan dalam tabel di bawah ini

Tabel 3.1. Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	34.0 – 61.0	Sangat Tidak Setuju/Baik
2	61.0 – 88.0	Tidak Setuju/Baik
3	88.0 – 115.0	Netral
4	115.0 – 142.0	Setuju/Baik
5	142.0 – 169.0	Sangat Setuju/Baik

Sumber: Hasil Penelitian

3.5.1.1 Uji Validitas Data

Uji validitas yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti.

Dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien kolerasi pada taraf 0.05. Artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki kolerasi signifikan terhadap skor total item. Tabel yang menggambarkan range validitas :

Tabel 3.2 Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Besaran nilai koefisien korelasi product moment dapat diperoleh dengan rumus seperti di bawah ini :

Rumus 3.2 Uji Validitas

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = skor item

y = skor total dari y

n= jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.

- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013: 268) menyatakan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur. Metode uji yang sering digunakan pada skala likert adalah metode cronbach's alpha. Data dikatakan reliabel apabila r alpha positif dan r alpha $>$ r tabel $df = (n, n-2)$. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode cronbach alpha dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

Rumus 3.3 Rumus Cronbach's Alpha

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum x a_b^2}{a_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya item pertanyaan atau pernyataan
 $\sum x a_b^2$ = jumlah varian butir
 a_1^2 = jumlah varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0.05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika; nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product moment, atau nilai r tabel. Tabel yang menunjukkan kriteria indeks koefisien realibilitas:

Tabel 3.3 Indeks Koefisien Realibilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Tinggi
5	0,80 - 1,00	Sangat Tinggi

3.6 Uji Asumsi

Uji asumsi digunakan untuk memberikan pre-test atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi.

3.6.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika keberadaan titik-titik berada di sekitar garis atau data menyebar di sekitar

garis, maka menunjukkan bahwa model berdistribusi normal. Namun demikian untuk lebih meyakinkan lagi bahwa data benar-benar memiliki distribusi normal ada baiknya perlu diuji lagi dengan menggunakan pendekatan *numeric*. Untuk melakukan uji tersebut dapat dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov*. Dalam uji ini, data dapat dikatakan memiliki distribusi normal jika nilai *kolmogorov-smirnov* memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05.

3.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot, yang apabila didalam grafik tersebut tidak terdapat plot yang membentuk suatu pola maka bebas dari heterokedastisitas.

3.6.3 Uji Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut variance inflation factor (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-

masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis ini dapat dimunculkan untuk menduga suatu kejadian tertentu dalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi.

3.7.1 Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

Rumus 3.4 Persamaan Regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja (variabel dependen)

b₁,b₂ = nilai koefisien regresi

a = nilai konstanta

X₁ = Motivasi (variabel independen pertama)

X₂ = Disiplin (variabel independen kedua)

3.7.2 Uji-T (Regresi Parsial)

Menurut Sugiyono (2013: 235) uji-t digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen.

Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

H_0 : $b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y).

H_a : $b_i < 0$, artinya ada pengaruh negatif antara variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y).

H_a : $b_i > 0$, artinya ada pengaruh positif antara variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y).

- 2) Menentukan tingkat signifikan dengan tabel

- 3) Mencari t hitung dengan rumus:

Rumus 3.5 t-hitung

$$t_{\text{Hitung}} = \frac{B_i}{S_{e_i}}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi variabel independen ke i .

$Se\ b_i$ = standart error koefisien regresi variabel independen ke i .

4) Keputusan

Jika $t\ hitung < t\ tabel$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t\ hitung > t\ tabel$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

5) Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Batu Aji.
- H_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Batu Aji.
- H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Batu Aji.
- H_2 = Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Batu Aji.
- H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Batu Aji.

- H3 = Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Batu Aji.

3.7.3 Uji-F (Regresi Simultan)

Menurut Sugiyono (2013:257) uji F digunakan untuk menguji variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Melalui uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum.

- 1) Rumus yang digunakan adalah :

Rumus 3.6 F-hitung

$$F = \frac{R^2/K}{(1- R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel

R^2 = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

2) Dasar pengambilan keputusan pengujian :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proposi atau presentase keragaman variabel tidak bebas yang diterangkan oleh variabel bebas.

3.9 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.9.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Camat Batu Aji yang terletak di Jalan Wan Sri Beni, Buliang, Batu Aji, Buliang, Batam, Kota Batam, Kepulauan Riau 29424.

3.9.2 Jadwal Penelitian.

Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan dalam waktu lima bulan, terhitung dari bulan Maret hingga Juli 2019.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

NO.		Bulan																			
		Maret 2019				April 2018				Mei 2018				Juni 2019				Juli 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Studi Pustaka	■	■																		
2.	Penyusunan Proposal			■	■	■	■														
3.	Pengumpulan Data							■	■	■	■										
4.	Penelitian Lapangan									■	■	■	■								
5.	Pengolahan Data											■	■								
6.	Analisis Hasil Penelitian													■	■	■	■				
7.	Penulisan Laporan Akhir															■	■	■	■		
8.	Penyerahan Laporan																	■	■	■	■