

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA KANTOR CAMAT BATAM KOTA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Titus Tulus Hati Ndruru  
181010010**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA KANTOR CAMAT BATAM KOTA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Titus Tulus Hati Ndruru  
181010010**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Titus Tulus Hati Ndruru  
Npm : 181010010  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Administrasi Negara

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR CAMAT BATAM KOTA**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan hak kelulusan yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 28 Juli 2023



**Titus Tulus Hati Ndruru**  
**181010010**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA KANTOR CAMAT BATAM KOTA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Titus Tulus Hati Ndruru  
181010010**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 28 Juli 2023**



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



---

**Universitas Putera Batam**

## ABSTRAK

Sebuah organisasi dikatakan berhasil, jika organisasi mampu memenuhi maksud dan tujuan yang diinginkannya. Maka untuk mencapai tujuan tersebut, suatu organisasi harus memiliki cara untuk mengembangkan kinerja pegawainya, salah satunya melalui motivasi dan disiplin kerja. Motivasi yang baik dan cukup akan merangsang semangat kerja pegawai, karena motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan adanya rasa taat terhadap peraturan dan tanggung jawab yang besar seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Batam Kota. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory* dan bersifat kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai yang bertugas pada Kantor Camat Batam Kota sebanyak 40 orang. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah angket dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Data diolah menggunakan *software SPSS* versi 29 dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung  $0,199 < t$  tabel  $2.0261$  dan signifikansi  $0,843 > 0,05$ . Disiplin Kerja mendapatkan nilai  $t$  hitung  $7,823 > t$  tabel  $2.0261$  dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dibuktikan oleh nilai hasil uji  $F$  dengan  $F$  hitung  $40,164 > F$  tabel  $3,25$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai *R-Square* sebesar  $0,685$ .

**Kata Kunci:** Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja.

## **ABSTRACT**

*An organization is said to be successful, if the organization is able to fulfill the aims and objectives it wants. So to achieve this goal, an organization must have a way to develop the performance of its employees, one of which is through work motivation and discipline. Good and sufficient motivation will stimulate employee morale, because motivation is the driving force that leads to goals. Good work discipline reflects a sense of obedience to regulations and a person's great responsibility for the tasks that have been given to him. This study aims to determine the effect of work motivation and discipline on the state civil apparatus at the Batam City Sub-district Office. The research method used is explanatory and quantitative in nature. The sampling technique used was saturated sampling, that is, the sample in this study consisted of 40 employees on duty at the Batam City Sub-District Head Office. The instrument used in the research was a questionnaire by distributing questionnaires to respondents. The data were processed using SPSS software version 29 with the results showing that motivation has a positive but not significant effect on employee performance with a t count of  $0.199 < t$  table of 2,0261 and a significance of  $0.843 > 0.05$ . Work Discipline gets a t count value of  $7.823 > t$  table 2,0261 with a significance of  $0.00 < 0.05$  which means that Work Discipline has a positive and significant influence on employee performance. Motivation and Work Discipline simultaneously have a positive and significant influence on employee performance, this is evidenced by the value of the F test results with F count 40.164  $> F$  table 3.25 and a significance of  $0.000 < 0.05$ . And the R-Square value is 0.685.*

**Keywords:** *Motivation; Work Discipline; Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur 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 jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI, selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Lubna Salsabila, S.IP., M.I.P., MPA, selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara;
4. Bapak Timbul Dompok, S.E., M.Si, selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Administrasi Negara Universitas Putera Batam;
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Negara Universitas Putera Batam;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;



7. Ibu Kasubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Batam Kota yang telah membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini;
8. Kedua Orang tua tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, nasehat dan dukungan serta semangat;
9. Semua pihak lainnya yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam proses penyusunan skripsi, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat serta berkatnya. Amin.

Batam, 28 Juli 2023



Titus Tulus Hati Ndruru



---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Motivasi .....	9
2.2 Disiplin Kerja .....	16
2.3 Kinerja.....	19
2.4 Penelitian Terdahulu .....	24
2.5 Kerangka Pemikiran.....	29
2.6 Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>32</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Sifat Penelitian .....	32
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	32
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	32
3.3.2 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	33
3.4 Populasi dan Sampel .....	33
3.4.1 Populasi.....	33
3.4.2 Teknik Sampling .....	34
3.5 Sumber Data.....	34
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	34
3.7 Defenisi Operasional Variabel .....	36
3.7.1 Variabel Independen (Bebas).....	36
3.7.2 Variabel Dependen (Terikat).....	36
3.8 Metode Analisis Data.....	38
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	38
3.8.2 Uji Keabsahan data .....	39
3.8.2.1 Uji Validitas Data.....	39

3.8.2.2 Uji Reliabilitas .....	40
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.8.3.1 Uji Normalitas Data .....	41
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas .....	42
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.8.4 Uji Pengaruh .....	43
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
3.8.4.2 Uji <i>R-Square</i> .....	43
3.8.5 Uji Hipotesis .....	42
3.8.5.1 Uji F (Simultan) .....	44
3.8.5.2 Uji T (Parsial).....	45
<b>BAB 1V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	46
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	50
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51
4.2.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
4.2.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	53
4.3.1 Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi (X1) .....	54
4.3.2 Deskripsi Jawaban Disiplin Kerja (X2) .....	55
4.3.3 Deskripsi Jawaban Kinerja (Y) .....	56
4.4 Analisis Data .....	57
4.4.1 Uji Validitas .....	57
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	59
4.4.3 Uji Normalitas .....	61
4.4.4 Uji Multikolinearitas .....	62
4.4.5 Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.4.7 Uji <i>R-Square</i> ( $R^2$ ).....	65
4.5 Uji Hipotesis .....	66
4.5.1 Uji T .....	66
4.5.2 Uji F .....	67
4.6 Pembahasan.....	67
4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	67
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	68
4.6.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	69
4.7 Implikasi Hasil Penelitian .....	69
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
5.1 Simpulan .....	72
5.2 Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 1.1</b> Ulasan masyarakat terhadap Kantor Camat Batam Kota .....	5
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	31
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi Kantor Camat Batam Kota .....	48
<b>Gambar 4.2</b> <i>Histogram Regression</i> .....	61
<b>Gambar 4.3</b> <i>P-Plot Regression</i> .....	62
<b>Gambar 4.3</b> <i>Scatterplot Regression</i> .....	64

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 1.1</b> Jumlah populasi penduduk Kecamatan Batam Kota.....	3
<b>Tabel 1.2</b> Laporan pengaduan publik pada Ombudsman Kepulauan Riau .....	4
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Kegiatan Penelitian .....	33
<b>Tabel 3.2</b> Skala <i>Likert</i> .....	35
<b>Tabel 3.3</b> Defenisi Operasional Variabel .....	37
<b>Tabel 3.4</b> Rentang Skala.....	39
<b>Tabel 3.5</b> Bentuk Transformasi Data.....	41
<b>Tabel 4.1</b> Jumlah Personalia Kantor Camat Batam Kota Periode Tahun 2023.....	50
<b>Tabel 4.2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
<b>Tabel 4.3</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51
<b>Tabel 4.4</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
<b>Tabel 4.5</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
<b>Tabel 4.6</b> Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1) .....	54
<b>Tabel 4.7</b> Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	55
<b>Tabel 4.8</b> Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y) .....	56
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) .....	57
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	58
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	58
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1).....	59
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	60
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	61
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	61
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	62
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Glejser</i> .....	63
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	64
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji $R^2$ .....	65
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Uji T .....	66
<b>Tabel 4.21</b> Hasil Uji F .....	67

## DAFTAR RUMUS

	<b>Halaman</b>
<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	38
<b>Rumus 3.2</b> Korelasi <i>Product Moment</i> .....	40
<b>Rumus 3.3</b> <i>Cronbach's Alpha</i> .....	40
<b>Rumus 3.4</b> Regresi Linear Berganda.....	43
<b>Rumus 3.5</b> F Hitung .....	44
<b>Rumus 3.6</b> T Hitung.....	45



---

**Universitas Putera Batam**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada bagaimana mengelola sumber dayanya. Salah satu sumber daya dalam organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pemegang peran utama dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan didalam sebuah institusi atau organisasi (Bangun, 2012: 4). Sumber daya manusia senantiasa terikat pada setiap sumber daya di setiap organisasi sebagai penentu keberadaan dan perannya dalam memberikan kontribusi bagi keberhasilan dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula dan membawa keberhasilan bagi organisasi karena suatu organisasi yang berhasil merupakan organisasi yang mampu menarik perhatian masyarakat terhadap kelebihan dan kinerja yang dimilikinya. Sebuah organisasi dikatakan berhasil, jika organisasi mampu memenuhi maksud dan tujuan yang diinginkan, untuk mencapai apa yang diinginkan, maka organisasi harus memiliki cara untuk mengembangkan kinerja pegawai, salah satunya melalui faktor motivasi dan disiplin kerja yang tinggi (Bangun, 2012: 4).

Hersey & Blanchard dalam (Nursam, 2017: 2) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi, maka untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kesiapan, tingkat kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Maka ketika seorang

pegawai termotivasi akan memiliki dorongan untuk melaksanakan tugas yang diembannya.

Motivasi terhadap pegawai merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebuah organisasi harus mampu memberikan motivasi terhadap pegawainya. Seorang pegawai yang termotivasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi. Menurut Bangun (Bangun, 2012: 332) motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan semangat kerja pegawai, karena motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan.

Selain itu dalam menghasilkan kinerja yang baik, seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya harus disertai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, yaitu mematuhi dan taat terhadap aturan-aturan organisasi yang berlaku. Disiplin merupakan wujud dari sikap patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik yaitu mencerminkan adanya rasa tanggung jawab yang besar seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya dimana hal ini mampu mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan organisasi (Arif *et al.*, 2020: 107).

Pemerintah merupakan salah satu organisasi yang mengelola sumber daya manusia yaitu Aparatur Sipil Negara yang bertugas di instansi pemerintahan, baik di pusat maupun di daerah yang ada di Indonesia. Dalam Undang-undang No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 ayat (1) dan (2) dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah yang bekerja di instansi pemerintah dengan perjanjian kerja, diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahkan tugas dalam jabatan

pemerintahan serta diupah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya di instansi pemerintah seorang Aparatur Sipil Negara dituntut untuk melaksanakan tugas sesuai standar etika pegawai, disiplin kerja pegawai, mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada publik, mengutamakan pencapaian hasil, serta memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas dimana semua ini telah dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Kota Batam merupakan kota terbesar di provinsi Kepulauan Riau yang pelaksanaan pemerintahan diselenggarakan oleh Pemerintah Kota Batam dan terdiri dari 12 kecamatan salah satunya yaitu Kecamatan Batam Kota. Kecamatan Batam Kota merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang bertugas sebagai penyelenggara urusan pemerintah di wilayah Kecamatan Batam Kota. Berdasarkan data BPS Kota Batam pada tahun 2021 Kecamatan Batam Kota memiliki enam kelurahan dengan total jumlah populasi penduduk sebanyak 191.555 jiwa ([batamkota.bps.go.id](http://batamkota.bps.go.id)).

**Tabel 1.1** Jumlah populasi penduduk Kecamatan Batam Kota

Kelurahan	Populasi penduduk		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah/Total
Baloi Permai	17.771	18.103	35.874
Sungai Panas	13.888	13.667	27.555
Sukajadi	2.907	3.006	5.913
Belian	40.572	40.772	81.344
Teluk Kering	9.009	9.329	18.338
Taman Baloi	10.955	11.576	22.531
<b>Total</b>	<b>95.102</b>	<b>96.453</b>	<b>191.555</b>

**Sumber:** ([batamkota.bps.go.id](http://batamkota.bps.go.id), 2021).

Kantor Camat Batam Kota sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah di Kota Batam, diharapkan mampu berpartisipasi dalam meningkatkan pelayanan

publik di Kota Batam agar menambah kepercayaan dan mengurangi pengaduan masyarakat. Situs resmi Ombudsman melaporkan bahwa pengaduan publik yang masuk ke Ombudsman RI Perwakilan Kepulauan Riau mengalami peningkatan setiap tahunnya.

**Tabel 1.2** Laporan pengaduan publik pada Ombudsman Kepulauan Riau

No.	Tahun	Jumlah laporan masuk
1.	2019	235
2.	2020	311
3.	2021	445
4.	2022	279

**Sumber:** (ombudsman.go.id, 2022).

Mengingat laporan dari situs resmi Ombudsman perwakilan Kepulauan Riau tersebut, sebagai pelaksana tugas urusan pemerintahan dan administrasi umum, para pegawai di Kantor Camat Batam Kota juga diharapkan mampu untuk memberikan kinerja yang baik yaitu berupa pelayanan-pelayanan berkualitas kepada masyarakat kecamatan Batam Kota seperti halnya dalam hal pengurusan dokumen, pengurusan E-KTP (Kartu Tanda Penduduk), KK (Kartu Keluarga), Surat Domisili, dan sebagainya.

Berdasarkan temuan peneliti dari media elektronik, tingkat kinerja pegawai Kantor Camat Batam Kota masih diragukan oleh masyarakat, hal ini dibuktikan adanya ulasan dan komentar masyarakat terhadap Kantor Camat Batam Kota dan juga dapat ditemukan bahwa Kantor Camat Batam Kota memiliki rating rendah di situs resmi Google, yaitu bintang 3 dengan skala terbesar adalah bintang 5. Beberapa ulasan dari masyarakat yang peneliti temukan seperti lambannya

pelayanan yang diberikan, jangka waktu yang lama proses pengurusan dan pencetakan KTP (Kartu Tanda Penduduk) seperti diungkapkan oleh salah satu pemberi ulasan yaitu saudara Aldila Delama yang telah mengurus Kartu Tanda Penduduk namun hingga setahun tak kunjung selesai. Bahkan tidak hanya itu, beberapa pemberi ulasan juga menilai kinerja pegawai di Kantor Camat Batam Kota masih kurang memuaskan baik dari segi pelayanan maupun kebersihan lingkungan kerja serta mengungkapkan layaknya tidak ada pegawai yang bertugas, sebagai mana dituliskan oleh saudara Edi Susanto (google.com).



**Gambar 1.1** Ulasan masyarakat terhadap Kantor Camat Batam Kota

**Sumber:** (google.com, 2023)

Menurut (Wijayanto, 2012: 259) seorang pegawai akan menunjukkan kinerja yang baik jika mendapat umpan balik (*feedback*) berupa kritik maupun saran. Kinerja seorang Aparatur Sipil Negara dikatakan baik jika mampu memberikan kepuasan pelayanan dan mendapat ulasan positif dari masyarakat. Seorang pimpinan juga diharuskan mampu memberikan motivasi kepada para pegawainya agar dapat selalu produktif dan menaati disiplin kerja didalam instansi.

Berdasarkan beberapa temuan peneliti dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa motivasi dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan

kinerja pegawai, khususnya seorang Aparatur Sipil Negara yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada masyarakat. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti kinerja pegawai Kantor Camat Batam Kota dari segi pengaruh motivasi dan disiplin kerja, dengan judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR CAMAT BATAM KOTA”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti mengidentifikasi permasalahan, sebagai berikut:

1. Tingkat kinerja pegawai masih kurang dari yang diharapkan masyarakat.
2. Adanya ulasan atau pendapat-pendapat dari masyarakat tentang kurang memuaskannya kinerja pegawai pada Kantor Camat Batam Kota.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penulis membuat batasan masalah pada penelitian agar penelitian lebih terfokus terhadap permasalahan, yaitu berkaitan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Batam Kota.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Batam Kota?

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Batam Kota?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Batam Kota?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka penulisan penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Batam Kota.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Batam Kota.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Batam Kota.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis,  
Melalui hasil penelitian ini kiranya dapat memberikan sumbangan ide dan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan Ilmu Administrasi Negara khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Desentralisasi dan Otonomi Daerah serta Manajemen Pelayanan Publik.
2. Manfaat Praktis,
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Kantor Camat Batam Kota yang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah di Kota

Batam yang bertugas melaksanakan pelayanan publik terhadap masyarakat, sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai saran dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Batam Kota.

- b. Penelitian ini kiranya dapat bermanfaat sebagai bahan referensi penelitian dan perbandingan bagi peneliti-peneliti lainnya dimasa mendatang.





---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Motivasi**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan istilah yang berasal dari kata *motive* yang berarti dorongan (*move*), yang dapat diartikan sebagai suatu situasi yang memberikan dorongan terhadap seseorang secara sadar untuk melakukan suatu aktivitas (Bangun, 2012: 312).

Mathis & Jackson dalam (Bangun, 2012: 312), menjelaskan bahwa motivasi yaitu suatu hasrat didalam diri seseorang yang mengakibatkan dirinya melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan dan oleh sebab itu motivasi disebut juga sebagai penggerak untuk mengarahkan seseorang dalam mencapai tujuannya. Seseorang yang termotivasi akan berupaya untuk mencapai tujuannya dengan melalui berbagai usaha yang dia gunakan.

Menurut Robbins (Wijayanto, 2012: 147) dalam upaya meraih tujuan beberapa proses yang diperhitungkan dalam motivasi yaitu seberapa keras seseorang dalam berusaha (*intensity*), arah tujuan (*direction*), dan seberapa gigihnya seseorang akan bertahan dengan upaya yang dilakukan (*persistence*). Schemerhorn (Wijayanto, 2012: 148) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan dari dalam diri seseorang yang mampu memengaruhi tingkatan persistensi dan arahan terhadap upaya yang dikerjakan.

Motivasi pula dapat diartikan sebagai suatu keadaan jiwa dan mental manusia yang memberi energi, kekuatan, dan arahan untuk menyalurkan perilaku dalam

mencapai kebutuhan (*needs*) bersifat biologis, sosial dan ekonomis. Dari segi aktif, motivasi tampak sebagai penggerak daya dan potensi karyawan agar tetap produktif dan berhasil mencapai tujuan sedangkan dari segi pasif motivasi tampak sebagai suatu kebutuhan serta sekaligus sebagai penggerak semua potensi-potensi karyawan maupun sumber daya lainnya (Wijayanto, 2012: 150).

Terdapat berbagai teori tentang motivasi yang kemukakan oleh para ahli. (Wijayanto, 2012) menyebutkan beberapa kelompok teori motivasi sebagai berikut:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini dikembangkan oleh Abraham Maslow, yang mengemukakan bahwa terdapat 5 hierarki kebutuhan manusia, antara lain:

- a. Psikologi (*physicologycal*), kebutuhan dasar manusia seperti pangan, sandang, dan papan.
- b. Rasa aman (*safety*), kebutuhan akan rasa aman dari gangguan fisik dan emosional.
- c. Sosial (*social*), kebutuhan akan cinta kasih, penerimaan sosial, dan pertemanan.
- d. Penghargaan (*esteem*), kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan dari orang lain.
- e. Aktualisasi diri (*Self-actualization*), kebutuhan untuk memenuhi keinginan diri sendiri dengan kemampuan yang dimiliki.

Selanjutnya Maslow membagi 5 kebutuhan tersebut menjadi 2 kelompok, yaitu:

- a. Kebutuhan tingkat rendah (*lower order needs*), mencakup kebutuhan psikologi dan rasa aman.

b. Kebutuhan tingkat tinggi (*high order needs*), mencakup kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

## 2. Teori X dan Y

Teori X dan Y adalah teori yang dikembangkan oleh McGregor, yang mengemukakan bahwa manusia dilihat dari 2 sudut pandang yaitu segi negatif (X) dan segi positif (Y), dan jika dilihat dari teori kebutuhan Maslow maka teori X cenderung berkaitan dengan kebutuhan tingkat rendah dan teori Y cenderung terikat dengan kebutuhan tingkat tinggi.

## 3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Herzberg, yang mengklasifikasikan 2 kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik yaitu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti jenis pekerjaan, prestasi dan tanggung jawab. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berkaitan tentang ketidakpuasan kerja seperti kebijakan perusahaan, dan kondisi pekerjaan.

## 4. Teori ERG

Teori ERG adalah teori yang dikembangkan oleh Alderfer, mengelompokkan 3 kebutuhan utama, yaitu *existence* (keberadaan) meliputi kebutuhan psikologis dan rasa aman dari teori hierarki kebutuhan Maslow, *relatedness* (hubungan) meliputi meliputi rasa dan hasrat dalam menjalin hubungan antar pribadi, dan *growth* (pertumbuhan) yang meliputi hasrat untuk mengembangkan diri.

## 5. Teory Kebutuhan McClelland

McClelland mengelompokkan 3 jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan berprestasi atau untuk meraih prestasi, kebutuhan memiliki kekuasaan atau mempengaruhi dan kebutuhan berafiliasi atau disenangi dan diterima oleh orang lain.

6. Teori Evaluasi Kognitif

Merupakan teori yang memandang bahwa terdapat hubungan keterkaitan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

7. Teori *Goal Setting*

Teori *goal setting* merupakan sebuah teori yang menjelaskan bahwa jika seandainya seseorang diberi suatu target yang spesifik, menantang dan sesuai dengan imbalan yang diharapkan, maka orang tersebut akan berusaha memberikan kinerja yang tinggi.

8. Teori *Reinforcement*

Teori *reinforcement* memandang bahwa perilaku merupakan sebuah konsekuensi dari pada lingkungan.

9. Teori *Equity*

Teori *equity* atau keadilan yaitu respon seseorang ketika membandingkan antara upaya yang dikerjakan dengan seberapa hasil yang diterima. Beberapa upaya pembandingan yang dapat dilakukan seorang pegawai, antara lain:

- a. *Self-inside*, membandingkan diri dengan posisi yang sama di dalam organisasi.
- b. *Self-outside*, membandingkan diri dengan posisi yang sama antara internal dengan eksternal organisasi.

c. *Other-inside*, membandingkan diri dengan kelompok lain di dalam organisasi.

d. *Other-outside*, membandingkan diri dengan kelompok lain di luar organisasi.

Setelah membandingkan diri, maka seorang karyawan akan memberikan respon berupa, mengubah tingkat upaya yang akan dilakukan, meningkatkan output atau kinerja, mengubah persepsi terhadap diri, mengubah persepsi orang lain, mencari referensi, dan atau berhenti dari pekerjaan.

#### 10. Teori Ekspetasi

Teori ekspetasi atau juga disebut teori harapan yaitu merupakan teori yang dikembangkan oleh Vroom. Teori ini mengemukakan bahwa tindakan cenderung dipengaruhi oleh kuat dan lemahnya harapan. Seorang karyawan akan termotivasi jika percaya bahwa akan mendapatkan penilaian terhadap kinerjanya sehingga nantinya dapat memperoleh penghargaan seperti peningkatan upah, bonus, dan promosi yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

#### 2.1.2 Model Motivasi

Dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (Bangun, 2012: 314), mengelompokkan 3 model motivasi, antara lain:

##### 1. Model Tradisional

Seorang pemimpin harus menentukan cara yang efektif dan efisien dalam pekerjaan yang bersifat berulang untuk memotivasi karyawannya dari segi insentif gaji. Model motivasi ini pertama kali dikemukakan oleh Taylor dalam manajemen ilmiah. Dimana para karyawan dianggap cenderung malas dalam

melakukan pekerjaannya sehingga diperlukan suatu cara untuk memotivasi yaitu dalam bentuk uang.

## 2. Model Hubungan Manusia

Merupakan model motivasi yang dikaitkan dengan pendapat dari Mayo, yang menemukan bahwa suatu pekerjaan dengan siklus berulang cenderung dirasa membosankan sehingga dapat menurunkan motivasi seorang karyawan. Dalam hal ini kontak sosial diperlukan untuk diperlukan untuk menambahkan motivasi karyawan, seorang pimpinan harus mampu menciptakan hubungan yang baik terhadap karyawannya agar merasa dirinya sangat berguna dan dibutuhkan.

## 3. Model Sumber Daya Manusia

Menurut McGregor, motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh model tradisional dan hubungan manusia tetapi seorang karyawan juga membutuhkan penghargaan atas kinerja yang dicapai. Penghargaan atas kinerja yang dicapai merupakan stimulus pendorong agar tetap termotivasi dan dapat mempertahankan kinerjanya.

### **2.1.3 Faktor Motivasi**

Menurut Sutrisno (Afiqiah & Diana, 2022: 3), terdapat beberapa faktor motivasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal, merupakan faktor yang berasal dari diri individu yaitu munculnya keinginan untuk memperoleh suatu capaian, antara lain:
  - a. Keinginan untuk dapat hidup yang merupakan keinginan utama setiap manusia untuk hidup di dunia dan memperhankan hidup dengan cara

mengerjakan segala pekerjaan yang menurut dirinya layak untuk dikerjakan dalam melangsungkan kehidupannya.

- b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, dimana seseorang ingin bekerja karena adanya keinginan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
  - c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dari tempat bekerja atau orang lain seperti penghargaan atas prestasi, hubungan kerja yang harmonis, dan hubungan terhadap masyarakat.
  - d. Keinginan untuk mendapatkan posisi dalam jabatan, merupakan keinginan yang mampu mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik.
2. Faktor eksternal, merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu yaitu faktor yang memberikan pengaruh terhadap motivasi seseorang, antara lain:
- a. Kondisi lingkungan kerja meliputi sarana dan prasana kerja di tempat dan lingkungan kerja, fasilitas, dan alat bantu kerja, kebersihan lingkungan kerja, serta hubungan yang harmonis dari orang-orang yang berada di lingkungan kerja.
  - b. Kompensasi, yaitu adanya pemberian kompensasi atau upah yang sesuai bagi para pegawai untuk menghidupi diri dan keluarga. Kompensasi merupakan suatu alat motivasi yang digunakan oleh suatu organisasi untuk mendorong kinerja yang baik.
  - c. Jaminan kesehatan, adanya jaminan kesehatan bagi para pegawai untuk menunjang biaya kesehatan, baik dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja.



d. Promosi, adanya jenjang karir dalam kompetensi di suatu organisasi yang berguna untuk mendorong kinerja para pegawai.

#### **2.1.4 Indikator Motivasi**

Beberapa indikator motivasi menurut Maulidina (Anwar & Afna, 2022: 74), antara lain yaitu:

1. Tanggung Jawab

Seorang pegawai memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

Seorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

3. Kompensasi

Seorang karyawan mendapat upah yang sesuai dengan pekerjaan atau peraturan organisasi secara adil.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Seorang pegawai mendapatkan apresiasi positif atas capaian terhadap pekerjaannya.

5. Pekerjaan Yang Menantang

Keinginan seorang pegawai untuk selalu mencari tantangan baru dalam bidangnya atau diluar kemampuannya, sehingga menimbulkan motivasi untuk menghadapi tantangan tersebut.

#### **2.2 Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (Sumardin & Nabella, 2020: 319), disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang memiliki niat untuk mematuhi dan sesuai dengan aturan dan yang prosedur yang telah ditetapkan. Niat dapat diartikan

sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu atau keinginan untuk mengikuti aturan. Sikap dan perilaku di tempat kerja ditandai dengan banyaknya inisiatif, dan kemauan untuk mematuhi peraturan. Dalam artian, seseorang yang dianggap memiliki kedisiplinan yang tinggi tidak hanya sekedar patuh dan tegas menjalankan peraturan, tetapi juga memiliki niat yang matang untuk mengikuti peraturan organisasi.

Disiplin dapat diartikan pula sebagai kesediaan dan kesadaran seseorang dalam menaati peraturan, dimana kesediaan yang dimaksud adalah tingkah laku dan sikap seseorang yang dinilai sesuai dengan peraturan perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis, dan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang memiliki niat secara sukarela untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya, Hasibuan (Arif *et al.*, 2020: 107).

Disiplin merupakan wujud dari sikap patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik yaitu mencerminkan adanya rasa tanggung jawab yang besar seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya dimana hal ini mampu mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan organisasi (Arif *et al.*, 2020: 107).

### **2.2.1 Jenis Disiplin Kerja**

Ada beberapa jenis disiplin kerja, menurut (Mangkunegara, 2017: 129) yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok.

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif merupakan jenis disiplin yang mengupayakan cara untuk menggerakkan pegawai untuk mematuhi tata tertib dan pedoman kerja yang

telah ditetapkan oleh organisasi. Upaya ini bertujuan untuk memelihara pribadi para pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan upaya untuk mengarahkan dan menggerakkan dalam menyatukan suatu peraturan yang telah ditetapkan agar dapat dipatuhi. pegawai yang didapatkan terbukti melakukan pelanggaran maka akan diberi sanksi, dimana hal ini bertujuan untuk memperbaiki diri pegawai agar tetap mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

### **2.2.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Simamora (Pratama, 2022: 16) ada beberapa indikator dalam disiplin kerja, antara lain:

1. Kepatuhan Pada Peraturan, meliputi tata peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis dimana dibuat agar tujuan organisasi dapat dicapai, maka untuk itu dibutuhkan loyalitas dari para pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Loyalitas yang dimaksud adalah kesetiaan dan kesediaan pegawai dalam mematuhi segala aturan dan tata tertib perusahaan.
2. Efektif Dalam Bekerja, merupakan usaha untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang relatif dan tepat sasaran.
3. Ketepatan Waktu Yang Ketat, berupa jam kehadiran, jam kerja, dan jam istirahat pegawai yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana para pegawai diharuskan untuk selalu tepat dalam penggunaan waktu dalam lingkungan kerja.

4. Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu, merupakan upaya dalam mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan dengan memaksimalkan kinerja yang efisien dan tepat waktu.
5. Kehadiran Tepat Waktu, mencakup tata tertib dalam kehadiran di tempat kerja, tidak terlambat dan tidak mengulur waktu jam istirahat serta tidak mempercepat jam pulang kerja.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (Sitinjak *et al.*, 2021: 3), kinerja berasal dari kata *job performance* yang merupakan prestasi atau capaian sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, dimana prestasi kerja merupakan hasil secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil fungsi kerja atau kegiatan dan keberhasilan seseorang dalam sebuah organisasi atau tim, dalam mencapai sasaran strategik sesuai dengan tindakan-tindakan yang diharapkan yang telah direncanakan sebelumnya (Sinaga *et al.*, 2020).

Menurut Wirawan (Sitinjak *et al.*, 2021: 8) kinerja dianggap sebagai target, tujuan, dan sasaran dalam kurun waktu tertentu, Dalam melaksanakan tugasnya seorang karyawan akan melimpahkan pengetahuan, keterampilan, dan waktu kerjanya untuk mencapai sasaran sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (Sumardin & Nabella, 2020: 318) kinerja merupakan hasil dari kerja yang telah dicapai seseorang dalam hal melaksanakan pekerjaan yang

diberikan kepadanya dan didasarkan atas kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dalam arti seseorang dalam mencapai keberhasilan kinerja harus disertai dengan kemampuan dalam mengerjakan tugasnya, berpengalaman dibidangnya, dan sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

### **2.3.2 Unsur-Unsur Kinerja**

Menurut Mangkuprawira (Hidayat, 2019: 44), terdapat 2 unsur yang mempengaruhi kinerja, antara lain unsur internal dan unsur eksternal, yaitu:

#### 1. Unsur Internal

- a. Tingkat pengetahuan, meliputi kreatifitas, inisiatif, dan komunikatif sehingga dapat lebih inovatif.
- b. Tingkat pendidikan, tingkat pendidikan yang tinggi dapat dilihat dari sikap dan perilaku serta cara pengambilan keputusan dalam menghadapi suatu masalah.
- c. Tingkat keterampilan, dapat dilihat dari seseorang yang mampu menerapkan dan mempraktikkan pengetahuan yang dimilikinya.
- d. Tingkat motivasi kerja, seseorang yang termotivasi akan mampu menunjukkan kinerja yang baik pula.
- e. Tingkat pengalaman kerja, seseorang yang memiliki pengalaman dalam bekerja mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik dengan memperbaiki diri dari kesalahan-kesalahan sebelumnya.

#### 2. Unsur Eksternal

- a. Lingkungan kerja dan budaya kerja, didefinisikan sebagai unsur-unsur budaya produktif, yang meliputi aspek kepemimpinan, interaksi antara karyawan, interaksi terhadap atasan, manajemen kinerja, pendidikan dan pelatihan, karir, dan kompensasi.
- b. Lingkungan keluarga, kondusifnya lingkungan keluarga yaitu hubungan harmonis dalam keluarga mampu memberikan dorongan dan semangat dalam bekerja agar semakin baik.
- c. Lingkungan ekonomi, meliputi laju pertumbuhan ekonomi, pendapatan, dan tingkat pengangguran.
- d. Lingkungan sosial budaya, meliputi tanggung jawab sosial dan nilai sosial dan sistem nilai terhadap kinerja mendorong seseorang untuk berperan aktif dalam meningkatkan kinerjanya.
- e. Lingkungan belajar, meliputi lingkungan masyarakat yang betapa sadar akan pentingnya pendidikan dan pengetahuan ditandai dengan mutu dan sarana penunjang proses belajar.
- f. Teknologi, semakin canggihnya teknologi baik perangkat keras maupun perangkat lunak maka semakin baik untuk digunakan dalam menunjang kinerja karyawan.

### **2.3.3 Penilaian Kinerja**

Wijayanto (2012: 259) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dengan istilah *performance appraisal* atau *performance review* dilakukan untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada karyawan untuk memperbaiki kinerja dan juga

organisasi. Menurutnya beberapa penyebab kinerja karyawan tidak optimal yaitu diantaranya:

1. Kurang bekerja keras

Jika seorang karyawan kurang bekerja keras maka karyawan tersebut perlu diberi motivasi.

2. Kemampuan kurang memadai

Kemampuan yang kurang seorang memadai dapat diatasi dengan meningkatkan kompetensi karyawan.

3. Masalah personal

Apabila terdapat masalah personal maka karyawan tersebut perlu untuk diberikan konseling.

Selanjutnya (Wijayanto, 2012: 260) mengungkapkan metode dalam penilaian kinerja, antara lain:

1. *Rating scale*

Merupakan penilaian yang didasarkan pada suatu skala, seperti mulai dari kurang memuaskan hingga sangat memuaskan hingga, dimana objek penilaian meliputi tanggung jawab, inisiatif, hasil kerja.

2. *Checklist*

Penilaian yang didasarkan pada standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, dimana penilaian diberi tanda pada list yang disediakan sesuai dengan capaian seorang karyawan misalnya jika telah menyelesaikan suatu tugas tertentu maka dia diberi tanda silang (x) atau benar (√) diselesaikan,

semakin banyak list kinerja yang terpenuhi maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan tersebut secara keseluruhan.

### 3. *Critical Incident*

Merupakan penilaian berdasarkan perilaku tertentu yang ditunjukkan baik perilaku yang baik maupun buruk dimana sering kali yang ditulis yaitu kinerja yang bersifat ekstrim.

### 4. *Assessment Center*

Penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian seperti wawancara mendahului test psikologis, pemeriksaan latar belakang, penilaian oleh rekan sekerja, diskusi terbuka dan menstimulasi dalam bentuk pengambilan keputusan untuk mengetahui baik kelemahan maupun potensi seseorang.

## **2.3.4 Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (Nabawi, 2019: 172), ada beberapa indikator kinerja sebagai berikut:

### 1. Kualitas Kerja

Ketelitian, kerapian, dan kesesuaian terhadap pekerjaan dapat menghindari kesalahan-kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan meningkatkan kualitas kerja.

### 2. Kuantitas Kerja

Banyaknya jumlah kerja yang dikerjakan sehingga membuat kinerja tercapai lebih efektif dan efisien.

### 3. Tanggung Jawab



Seberapa besar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 4. Kerjasama

Partisipasi seorang karyawan terhadap antar sesama karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga membuat hasil kerja semakin baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

#### 5. Inisiatif

Melakukan pekerjaan tanpa diperintah terlebih dahulu oleh atasan dan berinisiatif, merupakan suatu hal yang menunjukkan besarnya tanggung jawab terhadap kewajiban di dalam organisasi.

### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Dalam rangka mendukung dan mempermudah penyelesaian penelitian ini, peneliti telah melakukan penelusuran terhadap beberapa penelitian terdahulu yang relevan serta mempelajarinya. Penelitian terdahulu antara lain:

1. Penelitian (Azima, 2023), dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Iklim Psikologi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Majene”. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan metode *survey*, yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kegiatan kerja pegawai KPU Kabupaten Majene serta pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kusioner kepada responden. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi dan iklim psikologi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat KPU Kabupaten Majene. Dengan adanya

motivasi kerja serta iklim psikologi, mampu memberikan pengaruh yang baik untuk mencapai kinerja yang baik.

2. Penelitian (Alfian, 2023), dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai kantor badan pendapatan daerah Kabupaten Polewali Mandar. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan bersifat *survey*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 36 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis dalam penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
3. Penelitian (Feel *et al.*, 2018), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu sampel sebanyak 25 orang. Metode analisis data menggunakan pendekatan regresi linier berganda dan uji hipotesis berupa uji simultan (F) dan parsial (t) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi

dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai serta variabel bebas memberikan pula pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Dimana dari ketiga variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini, disiplin kerja terlihat memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

4. Penelitian (Wijaya & Anoraga, 2021), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Subah Kabupaten Batang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Subah, Kabupaten Batang. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 122 orang perangkat desa dengan metode *accidental sampling*. Metode analisis data adalah dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. Variabel motivasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh cukup besar terhadap kinerja perangkat desa.
5. Penelitian (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020), berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang berdasarkan dari jawaban

kuesioner yang telah dibagikan kepada sebagian perangkat desa di Kecamatan Punggelan. Dalam melakukan analisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan H1 diterima yaitu disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan H2 diterima yaitu motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta H3 diterima yaitu lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Punggelan.

6. Penelitian (Sudarso, 2020), dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 84 karyawan. Hasil penelitian berdasarkan uji secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta secara uji simultan motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7. Penelitian (Dompok & Permatasari, 2021), berjudul “Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Batam Kota”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Batam Kota dengan metode penelitian kuantitatif. Dengan sampel 36 orang, hasil penelitian

menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja berdasarkan uji t serta adanya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja berdasarkan uji f terhadap kepuasan kerja,

8. Penelitian (Arifa & Muhsin, 2018), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh secara langsung disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini merupakan Perangkat Desa se-Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak berjumlah 202 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* berjumlah 67 orang dengan menggunakan metode perhitungan rumus *Slovin* serta taraf signifikansi 10%. Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Dengan menggunakan metode analisis uji parsial, analisis jalur, analisis deskriptif, *sobel test*, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan terdapat pula pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa. Dalam hal ini motivasi kerja dapat dibuktikan mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa
9. Penelitian (Sumardin & Nabella, 2020), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau”. Tujuan dari

penelitian ini yaitu untuk mengetahui Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan rakyat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil Uji *Anova*, dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu koefisien regresi disiplin kerja, semangat kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

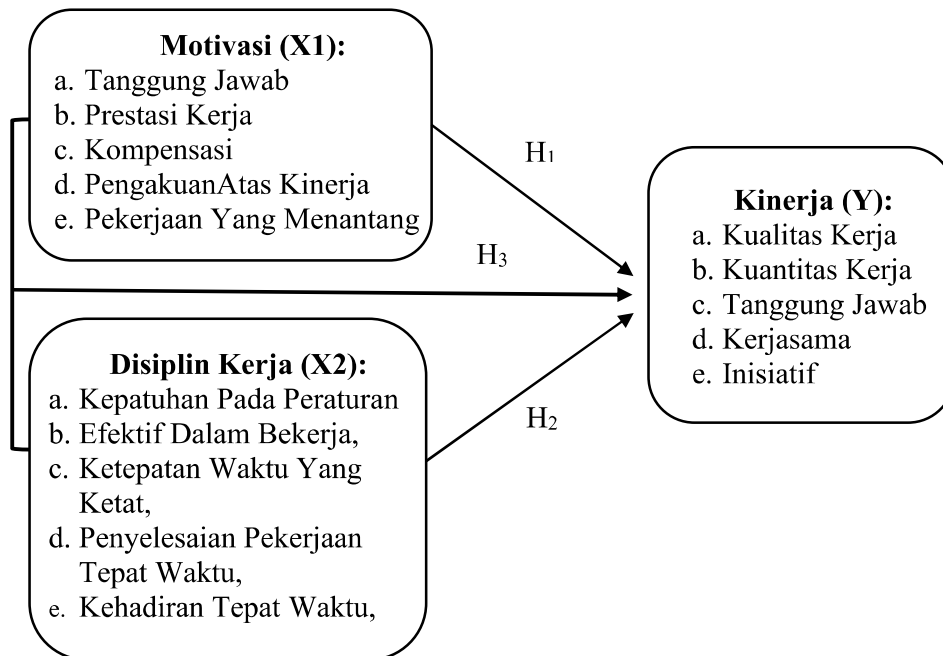
10. Penelitian (Akbar *et al.*, 2022), berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar”. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dimana data penelitian diperoleh dengan penyebaran kuisisioner kepada 45 orang pegawai ASN Dinas Perdagangan Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari kedua variabel bebas, variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan.
11. Penelitian (Pragiwani *et al.*, 2020), dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode penelitian adalah metode kuantitatif, menggunakan metode analisis data analisis regresi linear berganda. Pada hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi

tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan sedangkan Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

12. Penelitian (Hidayat, 2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan juga kompetensi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.
13. Penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019), berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan. Serta semua variabel X berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## **2.5 Kerangka Pemikiran**

Menurut (Sugiyono, 2017: 60) kerangka berpikir adalah sebuah sintesa yang menjelaskan adanya keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan langkah dalam memecahkan permasalahan dalam penelitian dan bersifat konseptual. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu berdasarkan variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2), serta variabel terikat yaitu Kinerja (Y).



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan tinjauan pustaka, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$H_1$ : Diduga Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Kantor Camat Batam Kota.

$H_2$ : Diduga Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Kantor Camat Batam Kota.

$H_3$ : Diduga Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Kantor Camat Batam Kota.





---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory*. Menurut (Sugiyono, 2017: 6), penelitian *explanatory* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya dengan menggunakan data kuantitatif. Tujuan peneliti menggunakan jenis penelitian ini adalah untuk melakukan uji terhadap hipotesis yang diajukan yaitu dengan harapan dapat menjelaskan kedudukan masing-masing variabel independen serta pengaruhnya secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang ada dalam hipotesis.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, Menurut (Sugiyono, 2017: 15) pendekatan kuantitatif merupakan metode pendekatan dalam penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme (data konkrit), yang digunakan dalam meneliti populasi dan sampel tertentu dimana data-data dalam penelitian berupa angka-angka yang akan diukur dan dianalisis dengan analisis bersifat statistik dengan tujuan untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

#### **3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Camat Batam Kota yang beralamat di Jl. Raja Alikelana, Kelurahan Belian, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam Kepulauan Riau 29433.

### 3.3.2 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Tahun 2023																									
	Maret			April				Mei				Juni				Juli			Agustus							
Penentuan Pengajuan Judul Skripsi	■	■	■																							
Penyusunan Latar Belakang Masalah Identifikasi Masalah		■	■	■	■																					
Kajian Pustaka, Jurnal, Buku dan Penelitian Terdahulu				■	■	■	■																			
Penyusunan Metode Penelitian dan Metode Analisis Data							■	■	■	■																
Pembuatan dan Pendistribusian Kuesioner										■	■	■	■													
Pengolahan Data Penyusunan Hasil Analisis Data												■	■	■												
Pembuatan Kesimpulan dan Saran														■	■	■	■									
Pengumpulan Laporan																					■	■	■			

Sumber: Peneliti, 2023

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017: 215) populasi merupakan wilayah yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Camat Batam Kota yang berjumlah 40 orang.

### **3.4.2 Teknik Sampling**

Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Teknik *non probability sampling* adalah merupakan teknik pengambilan sampel yang dimana tidak memberikan peluang bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2017; 124). Menurut (Arikunto, 2017: 173) mengungkapkan bahwa apabila subjek kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian, akan tetapi jika subjek lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Dalam penelitian ini maka sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi sebanyak 40 orang dikarenakan kurang dari 100.

### **3.5 Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Menurut (Sugiyono, 2017: 137) sumber data primer diperoleh dari hasil pengamatan secara langsung pada lokasi penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada responden.

#### **2. Data Sekunder**

Menurut (Sugiyono, 2017: 137), data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari pemberi informasi. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari, website, jurnal, buku, dan dokumen.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dimana dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017: 199).

## 2. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2017: 203), teknik observasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala alam,serta responden.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu mendistribusikan kuesioner kepada responden. Dalam kuesioner berisi pertanyaan kepada para responden tentang variabel yang ada dalam penelitian dengan teknik pengukurannya menggunakan skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2017: 134) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat, serta persepsi seseorang atau pun kelompok tentang suatu fenomena sosial. Berikut skala *likert* yang ditentukan:

**Tabel 3.2** Skala *Likert*

<b>Tanggapan</b>	<b>Kode</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber:** (Sugiyono, 2017: 134)

### **3.7 Defenisi Operasional Variabel**

#### **3.7.1 Variabel Independen (Bebas)**

Variabel independen merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau penyebab terjadi suatu pengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017: 61).

##### **1. Motivasi (X1)**

Motivasi merupakan suatu kondisi yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsinya dalam suatu organisasi (Bangun, 2012: 312). Indikator motivasi yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, kompensasi, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang.

##### **2. Disiplin kerja (X2)**

Disiplin merupakan wujud dari sikap patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik yaitu mencerminkan adanya rasa tanggung jawab yang besar seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya dimana hal ini mampu mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan organisasi (Arif *et al.*, 2020: 107). Indikator disiplin kerja yaitu kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, ketepatan waktu yang ketat, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, kehadiran tepat waktu.

#### **3.7.2 Variabel Dependen (Terikat)**

Menurut (Sugiyono, 2017: 61) variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat terhadap adanya variabel yang mempengaruhi atau variabel bebas.

##### **1. Kinerja (Y)**

Kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat diperoleh oleh seseorang maupun kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai sasaran dan tujuan dalam organisasi sesuai dengan target tanpa melanggar hukum, moral maupun etika (Sitinjak *et al.*, 2021: 8). Indikator dalam kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

**Tabel 3.3** Defenisi Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi (X1)	Suatu kondisi yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsinya dalam suatu organisasi (Bangun, 2012: 312).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab</li> <li>2. Prestasi kerja</li> <li>3. Kompensasi</li> <li>4. Pengakuan atas kinerja</li> <li>5. Pekerjaan yang menantang</li> </ol>	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X2)	Wujud dari sikap patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi (Arif <i>et al.</i> , 2020: 1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepatuhan pada peraturan,</li> <li>2. Efektif dalam bekerja</li> <li>3. Ketepatan waktu yang ketat</li> <li>4. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu.</li> <li>5. Kehadiran tepat waktu</li> </ol>	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dapat diperoleh oleh seseorang maupun kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Tanggung Jawab</li> <li>4. Kemampuan bekerja sama</li> <li>5. Inisiatif</li> </ol>	<i>Likert</i>

Lanjutan Tabel 3.3.

	dalam upaya untuk mencapai sasaran dan tujuan dalam organisasi (Sitinjak <i>et al.</i> , 2021: 8).		
--	--	--	--

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis data yang digunakan untuk melakukan analisa dengan cara mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017: 232). Dalam penelitian ini data yang telah diperoleh dari jawaban kuesioner di analisis dengan menggunakan alat penunjang analisis statistik data yaitu program *software SPSS* versi 29. Hasil jawaban dari responden atas kuesioner yang telah didapatkan, kemudian dideskripsikan dengan rentang skala yang telah ditentukan dengan rumus:

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

**Rumus 3.1** Rentang Skala

Keterangan:

$R_s$  = Rentang skala

$n$  = Jumlah Sampel

$m$  = Nilai skor tertinggi

Skor terbesar dalam alternatif jawaban adalah 5 dan terkecil adalah 1, dan jumlah sampel sebanyak 40 orang, maka dapat ditentukan sebagai berikut:



$$Rs = \frac{40 (5-1)}{5}$$

$$= 32$$

Sebelum menentukan rentang skala, terlebih dahulu untuk mencari nilai skor terendah dan nilai skor terkecil, sebagai berikut:

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times n = 1 \times 40 = 40$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \times n = 5 \times 40 = 200$$

Maka rentang skala dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4** Rentang Skala

Rentang Nilai Skala		Kriteria
40	72	Sangat Tidak Baik
73	104	Tidak Baik
105	136	Cukup Baik
137	168	Baik
169	200	Sangat Baik

**Sumber:** Peneliti, 2023

### 3.8.2 Uji Keabsahan Data

#### 3.8.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas data dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah angket valid atau tidak dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  (Ghozali, 2018: 51).

Ketentuan kriteria pengujian uji validitas yaitu:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid

Dalam melakukan uji validitas dilakukan dengan mengamati jumlah koefisien hubungan *Pearson Product Moment* dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

**Rumus 3. 2** Korelasi *Product Moment*

**Sumber:** (Ghozali, 2018: 51)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Skor item x

y = Skor item y

### 3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten dengan menggunakan suatu objek dengan hasil yang sama (Sugiyono, 2017: 130). Instrumen yang reliabel dapat mengungkapkan data yang kredibel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini, digunakan uji *Cronbach's Alpha* dengan indikasi instrumen memiliki tingkat reliabel yang tinggi jika nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0.60.

$$ca = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

**Rumus 3. 3** *Cronbach's Alpha*

**Sumber:** (Sugiyono, 2017: 130)

Keterangan:

$ca$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = Jumlah variasi butir pertanyaan

$\sigma^2$  = Total varians

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan merupakan uji yang digunakan alat untuk menguji apakah data dalam sebuah model regresi variabel dependen, dan variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau pun tidak (Ghozali, 2018: 145). Dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi jika  $> 0,05$  maka distribusi data dinyatakan normal, namun sebaliknya jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  distribusi data tidak normal.

Apabila data tidak berdistribusi secara normal, maka dapat dilakukan transformasi data agar data dapat terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018: 34). Bentuk transformasi data dapat menggunakan rumus, sesuai dengan bentuk histogram variabel yang telah diuji dan tidak berdistribusi normal.

**Tabel 3.5** Bentuk Transformasi Data

Bentuk Curva Histogram	Bentuk Transformasi Data
<i>Moderate Positive Skewness</i>	SQRT(x)
<i>Substansial positive skewness</i>	LG10
<i>Severe positive skewness (L)</i>	1/x
<i>Moderate negative skewness</i>	SQRT(k-x)
<i>Substansial negative skewness</i>	LG10(k-x)
<i>Severe negative skewness (L)</i>	1/(k-x)

**Sumber:** (Ghozali, 2018: 34)

### 3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terbentuk korelasi tinggi atau sempurna antar variabel independen (bebas). Jika ditemukan ada hubungan korelasi yang tinggi antar variabel independen (bebas) maka dapat dinyatakan adanya gejala multikolinear dalam penelitian (Ghozali, 2018: 71). Ghozali menjelaskan dalam pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai dari *tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) pada model regresi. Beberapa kriteria pengambilan keputusan terkait dalam melakukan uji multikolinearitas antara lain:

1. Jika nilai *VIF*  $< 10$  atau nilai *tolerance*  $> 0,01$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai *VIF*  $> 10$  atau nilai *tolerance*  $< 0,01$ , maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apabila didalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, model regresi yang baik disebut homoskedastisitas dalam arti tidak didapati adanya gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 137). Dalam penelitian ini digunakan metode uji *Glejser* dengan kriteria, sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas

### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan alat analisis untuk meramalkan nilai pengaruh dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam rangka membuktikan bahwa ada atau tidak suatu hubungan antara satu variabel terikat dengan dua variabel bebas (Sugiyono, 2017: 275).

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

**Rumus 3.4** Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Sugiyono, 2017: 275)

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

e = Standar error

#### 3.8.4.2 Uji *R-Square* (R<sup>2</sup>)

Uji *R-Square* merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 95). Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *R-Square*,

### 3.8.5 Uji Hipotesis

#### 3.8.5.1 Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (bebas) secara bersama-sama memberikan pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen (terikat) dengan cara membandingkan nilai dari  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  (Ghozali, 2018: 98).

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima artinya secara bersama-sama (simultan) variabel independen tersebut memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  di terima dan  $H_1$  ditolak artinya secara bersama-sama (simultan) variabel independen tersebut tidak memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

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

**Rumus 3. 5 F Hitung**

**Sumber:** (Sujarweni, 2019: 228)

Keterangan:

F = Nilai uji F

R = Koefisisien korelasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Total sampel

### 3.8.5.2 Uji T (Parsial)

Uji t (parsial) adalah uji yang bertujuan untuk melihat apakah suatu variabel independen (bebas) berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen (terikat) dengan membandingkan hasil nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  (Ghozali, 2018: 98).

Kriteria analisa dalam melakukan uji t antara lain:

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis di terima, artinya variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis di tolak, artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$t = \frac{r \sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Rumus 3. 6 T Hitung**

**Sumber:** (Sujarweni, 2019: 229)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = Sampel



---

**Universitas Putera Batam**