



**ANALISIS MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN,
DAN ASET DAERAH
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

REYNALDO H. PURBA
1615310148

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOISIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCABUDI MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : REYNALDO H. PURBA
NPM : 1615310148
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN
ASET DAERAH KOTA BINJAI**

MEDAN, SEPTEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si



DR ONNY MEDALINE, S.H., M.KN

PEMBIMBING I

NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M, CIQnR, C.DMP

PEMBIMBING II

ELY DELVI YANTI, S.E., M.M



**FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCABUDI MEDAN**

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : REYNALDO H. PURBA
NPM : 1615310148
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN
ASET DAERAH KOTA BINJAI**

MEDAN, SEPTEMBER 2021

KETUA

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M, CIQnR, C.DMP)

ANGGOTA II

(ELY DELVI YANTI, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(RINDI ANDIKA, SE., M.M)

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 06 Februari 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : REYNALDO H. PURBA
 Tempat/Tgl. Lahir : SELESAL / 30-03-1998
 Nama Orang Tua : Herman purba
 N. P. M : 1615310148
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085761027963
 Alamat : JL. AR. HAKIM LK. III

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Terhadap Kinerja di PT. Pos Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

XL

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



REYNALDO H. PURBA
 1615310148

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

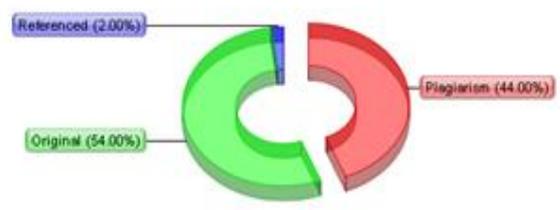
Plagiarism Detector v. 1740 - Originality Report 2/1/2021 9:13:14 AM

Analyzed document: REYNALDO H. PURBA_1615310148_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License04

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



Relation chart:



Distribution graph:



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : REYNALDO H. PURBA
NPM : 1615310148
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS MOTIVASI, DISIPLIN, DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH
KOTA BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Januari 2021



(Reynaldo H. Purba)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Reynaldo H. Purba
Tempat/ Tanggal Lahir : Selesai/30 Maret 1998
NPM : 1615310148
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Ar. Hakim Lk. III

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Januari 2021



(Reynaldo H. Purba)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : REYNALDO H. PURBA
NPM : 1615310148
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Motivasi, Disiplin, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
24 Agustus 2020	sidang seminar proposal bab 1-3	Revisi	
17 September 2020	acc sempro	Disetujui	
22 Januari 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
27 April 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 11 November 2021

Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : REYNALDO H. PURBA
NPM : 1615310148
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Eli Delvi Yanti, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Motivasi, Disiplin, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 September 2020	Acc. Seminar Proposal Pada Bimbingan Terakhir	Disetujui	
25 Januari 2021	Acc. Sidang Meja Hijau	Disetujui	
29 April 2021	ACC JILID LUX	Disetujui	

Medan, 11 November 2021

Dosen Pembimbing,



Eli Delvi Yanti, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3588/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : REYNALDO H. PURBA
N.P.M. : 1615310148
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 03 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 03 Februari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: REYNALDO H. PURBA
Tempat/Tgl. Lahir	: SELESAI / 30 Maret 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615310148
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 141 SKS, IPK 3.38
Nomor Hp	: 085762019325

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Analisis Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Terhadap Kinerja di PT. Pos Medan

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Analisis Motivasi, Disiplin kerja, dan kemampuan terhadap kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendaratan, dan Aset daerah kota Binjai.

Nashrudin S
27/10

*Coret Yang Tidak Perlu

Rektor I,

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 13 Maret 2020
Pemohon,

(Reynaldo H. Purba)

Tanggal :
Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal : 19/3/20
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Eli Delvi Yanti, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN PRA PENGAJUAN TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : REYNALDO H. PURBA
 Tempat/Tgl. Lahir : SELESAI / 30 Maret 1998
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310148
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 137 SKS, IPK 3.39

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul	Persetujuan
1	PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. POS MEDAN	<input type="checkbox"/>
2	PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. POS MEDAN	<input type="checkbox"/>
3	PENGARUH TRAINING DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. POS MEDAN	<input type="checkbox"/>

Medan, 21 Februari 2020

Pemohon,

 (Reynaldo H. Purba)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

(N. Setiawan) SE.MM.

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :

(Ely Deloviyanti Setiawan)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-01	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Jumat, 21 Februari 2020 16:46:21

Motivasi dan Analisis ~~Kinerja~~, Disiplin Kerja, ~~Kepemimpinan~~ Kemampuan
 dan Kinerja di PT. Pos Indonesia. Moudy

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 88 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} sebesar 5,548 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,548 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai. Nilai t_{hitung} sebesar 8,329 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,342 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai. Nilai t_{hitung} sebesar 3,079 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,420, sehingga $t_{hitung} 0,816 < t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,420 > 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial kemampuan berpengaruh tidak signifikan terhadap karyawan pada Badan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa secara simultan dalam penelitian ini motivasi, kedisiplinan dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

Kata Kunci: Motivasi, Kedisiplinan, Kemampuan Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to test and find out more clearly how employees are performing. This study uses a quantitative method involving 88 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis with SPSS version 16 processing. The results of the quantitative analysis showed that the tcount was 5.548 while ttable was 2.02 and was significant at 0.000, so that tcount was 5.548 > ttable 2,02 and significant 0.000 < 0.05, then H1 is accepted and H0 is rejected, which states that partially motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Financial Agency, Regional Income and Assets of Binjai City. The value of t count is 8.329 while t table is 2.02 and significant is 0.000, so that tcount is 5.342 > t table is 2.02 and significant is 0.00 < 0.05, then H2 is accepted and H0 is rejected, which states that partially discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at the Financial Agency, Regional Income and Asset of Binjai City. The value of t count is 3.079 while t table is 2.02 and significant is 0.420, so that t count is 0.816 < t table is 2.02 and significant is 0.420 > 0.05, then H3 is accepted and H0 is rejected, which states that partially the ability has no significant effect on employees at the Agency. Finance, Revenue and Regional Assets of Binjai City. The significant probability is much smaller than 0.05, namely 0.000 < 0.05, so the regression model can be said that simultaneously in this study motivation, discipline and ability have a significant effect on employee performance at the Financial Agency. Regional Income and Assets of Binjai City.

Keywords: Motivation, Discipline, Ability and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai”**

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE., MM. sebagai dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
5. Ibu Eli Delvi Yanti, SE., MM. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis mengenai ketentuan penulisan secara rapi dan sistematis.
6. Seluruh staff pengajar Fakultas Sosial Sains dan staff Universitas Pembangunan

Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan informasi yang bermanfaat bagi penulis.

7. Kepada keluarga saya tercinta terutama kedua orang tua penulis Ayahanda Herman Purba dan Ibunda Suryani PA, serta kepada adik sepupu saya Dina Diwana Fitri, dan kakak sepupu saya Sri Andania Manja Barus, Yang selalu siap membantu dan memberi dukungan baik secara moral maupun materil kepada penulis.
8. Kepada Teman saya Meilisa Putri, Krisna Wati, Kiki Indriani dan teman lainnya yang telah menemani, memotivasi, serta membantu penulis selama masa perkuliahan.
9. Kepada bapak Dinas Junaidi dan bapak Andi yang sudah membantu penulis dan lainnya yang berkaitan dengan pengurusan riset penulis.

Dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Maka penulis mengharapkan kritik dan sarannya guna perbaikan penulisan penelitian ini.

Medan, 14 Januari 2021
Penulis

Reynaldo H. Purba
1615310148

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
F. Keaslian Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori	13
1. Kinerja.....	13
a. Pengertian Kinerja	13
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja/Indikator Kinerja	14
c. Indikator Kinerja.....	19
2. Motivasi.....	23
a. Pengertian Motivasi	23
b. Prinsip-prinsip Motivasi	25
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	25
d. Teori-teori Motivasi.....	26
e. Indikator Motivasi.....	30
3. Disiplin	31
a. Pengertian Disiplin	31
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin	33
c. Arti penting Disiplin	35
d. Manfaat dan tujuan Disiplin	36
e. Indikator Disiplin.....	37
4. Kemampuan.....	38
a. Pengertian Kemampuan	38
b. Manfaat Penggunaan Kemampuan	39
c. Indikator Kemampuan	40
B. Penelitian Sebelumnya.....	41
C. Kerangka Konseptual.....	42

D. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Pendekatan Penelitian	49
B. Tempat dan Waktu Penelitian	49
1. Tempat Penelitian	49
2. Waktu Penelitian	49
C. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data	50
1. Populasi	50
2. Sampel	50
3. Teknik Sampeling	51
4. Jenis Data	51
5. Sumber Data	51
D. Definisi Operasional Variabel	52
E. Skala Pengukuran Variabel	53
F. Teknik Pengumpulan Data	53
1. Metode Kuisisioner	53
2. Wawancara/Interview	54
3. Dokumentasi	54
G. Teknik Analisis Data	54
1. Uji Kualitas Data	54
a. Uji Validitas	55
b. Uji Reliabilitas	56
2. Uji Asumsi Klasik	56
a. Uji Normalitas	57
b. Uji Multikolineritas	57
c. Uji Heteroskedastisitas	58
d. Uji Regresi Linear Berganda	58
3. Hipotesis	59
a. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)	59
b. Uji Signifikasi Simultan (Uji f)	60
c. Koefisien Determinasi (R ²)	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Hasil Penelitian	62
1. Deskripsi Penelitian	62
a. Profil Dinas	62
b. Fungsi dan Tugas Pokok Pokok	62
2. Deskripsi Karakteristik Responden	63
3. Deskripsi Variabel Penelitian	65
4. Uji Validitas Data dan Reliabilitas	69
a. Pengujian Validitas	69
b. Reliabilitas	71
5. Pengujian Asumsi Klasik	72
6. Regresi Linier Berganda	76
7. Uji Hipotesis	77

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	78
b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	79
8. Koefisien Determinasi	81
B. Pembahasan	82
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	82
2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja.....	83
3. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja.....	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	86
B. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja BPKPAD Kota Binjai	4
Tabel 1.2	Identifikasi Fenomena Motivasi Kerja Karyawan BPKPAD Kota Binjai Pada Tahun 2020	6
Tabel 1.3	Rakapitulasi Absensi Karyawan BPKPAD Kota Binjai (Sistem <i>Finger Print</i>).....	7
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	50
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	52
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert.....	53
Tabel 3.4	Penafsiran Uji Reliabilitas	56
Tabel 3.5	Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	61
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Usia.....	64
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Pendidikan	64
Tabel 4.4	Jawaban 1 Indikator 1 Kinerja	65
Tabel 4.5	Jawaban 2 Indikator 1 Kinerja	66
Tabel 4.6	Jawaban 1 Indikator 2 Kinerja	67
Tabel 4.7	Jawaban 2 Indikator 2 Kinerja	67
Tabel 4.8	Jawaban 1 Indikator 3 Kinerja	68
Tabel 4.9	Jawaban 2 Indikator 3 Kinerja	68
Tabel 4.10	Uji Validitas X1 (Motivasi)	69
Tabel 4.11	Uji Validitas X2 (Kedisiplinan)	70
Tabel 4.12	Uji Validitas X3 (Kemampuan)	70
Tabel 4.13	Uji Validitas Y (Kinerja)	71
Tabel 4.14	Uji Reliabilitas X1 (Motivasi).....	72
Tabel 4.15	Uji Reliabilitas X2 (Kedisiplinan)	72
Tabel 4.16	Uji Reliabilitas X3 (Kemampuan)	72
Tabel 4.17	Uji Reliabilitas Y (Kinerja).....	73
Tabel 4.18	Uji Multikolinieritas.....	75
Tabel 4.19	Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4.20	Uji Simultan	79
Tabel 4.21	Uji Parsial.....	80
Tabel 4.22	Koefisien Determinasi.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	47
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	73
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	74
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	7

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah salah satu aset organisasi yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Kesuksesan dan kinerja organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu organisasi menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini pemimpin harus selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Pengukuran kinerja karyawan merupakan suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan. Informasi tentang kinerja karyawan diperlukan pula bila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering menilai seorang karyawan berkinerja buruk, padahal sistem atau peralatan yang digunakanlah yang tidak memenuhi syarat. Sumber daya manusia yang unggul dapat didayagunakan untuk merealisasikan disiplin kerja pada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja semacam ini adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif,

kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi, pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia akan tampak pada keberhasilan mendapatkan disiplin kerja karyawan. Dengan memberikan perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan diperoleh disiplin kerja karyawan. Jika disiplin kerja karyawan telah diperoleh maka akan didapat karyawan yang setia dan bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapatkan dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Terciptanya disiplin kerja yang berkualitas tidak lepas dari adanya kemampuan dan motivasi kerja dari orang yang bersangkutan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai disiplin, motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan bekerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang tinggi pula.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi seseorang biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan selalu berorientasi pada tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robbins dalam buku Donni Juni Priansa (2018:201) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Berdasarkan pada observasi yang saya lakukan saya melihat secara langsung bahwasannya karyawan Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai memiliki kinerja yang rendah dalam bekerja yang dapat dilihat dari tingkat profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat.

Berikut disajikan data yang menggambarkan penilaian perilaku kerja karyawan Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai

No	Penilaian Perilaku Kerja	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	80,44	Baik
2	Integritas	81,33	Baik
3	Komitmen	75,66	Cukup
4	Disiplin	78,23	Cukup
5	Kerja Sama	83,12	Baik
6	Kepemimpinan	81,34	Baik
Rata rata Nilai		81,41	Baik

Sumber : Bagian Umum Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat prestasi kerja dari beberapa aspek penilaian Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai

pada tahun 2020. Adapun aspek penilaian yang menjadi pertimbangan penilaian adalah orientasi pelayanan pegawai yang mendapat nilai 81,68 berpredikat baik, aspek ini menilai perilaku kerja dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat atau unit kerja terkait atau instansi lain.

Aspek integritas yaitu 81,33 berpredikat nilai baik yang menggambarkan kemampuan menjaga nilai norma dan etika dalam berorganisasi, aspek komitmen pegawai yaitu kemampuan dan kesanggupan untuk bersikap dan bertindak untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, aspek komitmen dengan nilai 79,98 berpredikat cukup, aspek disiplin dengan nilai 75,66 berpredikat cukup, aspek kerja sama dengan nilai 80,44 dengan predikat baik, kepemimpinan dengan nilai 81,14 berpredikat baik dan nilai rata-rata penilaian prestasi kerja berdasarkan aspek tersebut mendapatkan nilai 81,41 dengan predikat baik. Data di atas menggambarkan bahwa kinerja masih perlu di evaluasi karena hasil penilaian prestasi kerja yang belum maksimal.

Dari pengamatan awal terdapat permasalahan pada karyawan Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai antara lain pertama terjadi pembagian tugas yang tidak merata diantara para pegawai, beban kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan lebih berat daripada pegawai lainnya karena dituntut pekerjaan harus segera selesai, sehingga tidak jarang pegawai yang dipandang mampu oleh pimpinan bekerja *overtime* (lembur), menjadikannya salah satu faktor penurunan motivasi pada karyawan. Jelas pembagian kerja seperti itu tidak sesuai dengan prinsip-prinsip *the right man on the right places*, karena adanya distribusi pekerjaan yang tidak merata, di satu sisi ada beberapa pegawai yang

selalu melaksanakan pekerjaan sampai *overtime* (lembur) tapi di sisi lain terdapat pegawai yang tidak mempunyai pekerjaan (sangat santai) sehingga terjadi penumpukkan pekerjaan

Berikut hasil pra survey terhadap 20 karyawan terkait motivasi kerja. Berikut adalah hasil dari pra survey terkait .

Tabel 1.2
Identifikasi Fenomena Motivasi Kerja karyawan Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai pada tahun 2020

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya merasa gaji yang diterima adil dan sama dengan karyawan lainnya dengan posisi yang sama.	13 (65%)	7 (35%)
Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sudah wajar karena sesuai dengan besarnya tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya.	10 (50%)	10 (50%)
Perusahaan berlaku adil terhadap karyawan.	7 (35%)	13 (65%)
Perusahaan memberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat secara terbuka.	8 (40%)	12 (60%)
Atasan sangat mendukung dan perhatian terhadap bawahan.	10 (50%)	10 (50%)
Atasan terbuka terhadap bawahan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar.	10 (50%)	10 (50%)
Total	48,33%	51,77%

Sumber : Bagian Umum

Dari Tabel 1.3 diketahui bahwa sebanyak 65% dari responden menjawab Ya atas pertanyaan yang berkaitan dengan keadilan organisasional berupa gaji yang berarti para responden merasakan gaji yang diperoleh setara dengan karyawan lain pada posisi dan jabatan yang sama. Sebanyak 50% merasa bahwa gaji yang diterima sudah adil sesuai dengan beban kerja sedangkan 50% sisanya merasa tidak adil. Sebanyak 65% dari sampel merasa perlakuan perusahaan belum adil. Sebanyak 60% dari sampel merasa perusahaan belum bersifat terbuka terhadap bawahan dalam menyampaikan pendapat. Sebanyak

50% dari sampel merasa atasan sangat mendukung dan perhatian terhadap bawahan. Selanjutnya ada 50% dari sampel merasa bahwa atasan bersifat tertutup terhadap bawahan. Berdasarkan pada tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwasannya motivasi kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan atasan dan instansi terkait.

Adapun masalah lainnya yaitu mengenai permasalahan kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang masuk kerja sering terlambat, padahal sesuai jam kerja masuk (jam 07.30 WIB) dimana masih ada toleransi 15 menit, hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Disamping itu adanya karyawan sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, padahal ada ketentuan bahwa karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan ada sanksinya. Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya.

Beberapa permasalahan yang timbul yaitu tingkat kedisiplinan yang masih rendah yang dapat dilihat dari tabel absensi sebagai berikut.

Tabel 1.3
Rakapitulasi Absensi Karyawan Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai (Sistem *Finger Print*)

Periode	Ijin	Sakit	Alpa	Cuti	TA (Tidak Absen)	T1	T2	T3
Agustus	10	7	4	6	0	21	6	4
September	12	4	5	8	0	9	5	5
Oktober	10	9	7	8	0	4	6	6
November	10	8	6	8	0	4	6	8
Desember	12	6	4	8	0	15	2	3
Januari	10	8	6	8	0	4	6	8
Februari	14	6	9	8	0	3	2	8

Sumber : Bagian Pengolahan Data Bagian Umum

Keterangan :

1. TA (Tidak Absen) : Karyawan pada saat kedatangan tanda tangan di absen, tetap ketika pulang kerja tidak tanda tangan, dianggap tidak absen.
2. T1 (Terlambat Satu), terlambat masuk kerja lebih dari 5 (lima) menit sampai 15 (lima belas) menit.
3. T2 (Terlambat Dua), terlambat masuk kerja lebih dari 15 (lima belas) menit sampai 30 (tiga puluh) menit.
4. T3 (Terlambat Tiga), terlambat masuk kerja lebih dari 30 (tiga puluh) menit sampai 45 (lima belas) menit.

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi absensi di atas maka dapat dilihat tingkat kedisiplinan kerja karyawan berdasarkan indikator absensi melalui *finger print*. Pada kolom alpha dapat dilihat bahwasannya karyawan yang alpa atau tidak hadir yang cukup banyak. Disamping itu dapat dilihat bahwasannya tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi hal ini menggambarkan bahwasannya penerapan kedisiplinan pada karyawan belum efektif hal ini dapat dilihat pada tabel rekapitulasi absensi karyawan yang mana banyak karyawan yang telat masuk ke kantor.

Dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai, terlihat dari pegawai yang masuk kerja (jam 07.30 WIB) dan pulangny awal (sebelum jam 15.30 WIB) dari ketentuan masuk kerja jam (07.30 WIB) dan pulang jam (15.30 WIB). Disamping hal tersebut juga menurunnya disiplin pegawai yang ditandai dengan absensi kehadiran apel pagi dan siang. Pelaksanaan tugas rutin seperti apel pagi dan siang yang mengikuti hanya sedikit dan orang tertentu, Jika organisasi ingin pegawai

dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan selesai dengan hasil yang baik. Pekerjaan yang cepat dan selesai dengan hasil yang baik merupakan salah satu bentuk kinerja karyawan yang optimal. merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **Analisis Motivasi, Disiplin kerja dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas bahwa kinerja karyawan berperan penting dan sekaligus dapat mengetahui bagaimana kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Karyawan tidak berkomitmen meningkatkan kedisiplinan kerja di kantor.
2. Karyawan memiliki tingkat efektifitas kerja yang rendah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di kantor

3. Karyawan tidak termotivasi bekerja dengan baik sesuai dengan target dari instansi terkait.
4. Kemampuan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberika sehingga banyak pekerjaan yang tidak maksimal.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis penelitian ini dibatasi agar pembahasannya terarah dan tidak meluas serta menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya berfokus pada pegawai di bagian PBB (Pajak Bumi dan Bangunan) dan BPHTP (Bea Perolehan Hak Tanah dan Bangunan) dalam menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Kemampuan terhadap Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.
2. Apakah Motivasi pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.
3. Apakah Kemampuan pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

4. Apakah Disiplin, Motivasi dan Kemampuan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial variabel Disiplin pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.
- b. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial variabel Motivasi pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai
- c. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial variabel Kemampuan pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.
- d. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan variabel Disiplin, Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis

Sebagai bahan untuk meningkatkan pola pikir dan teknik penulisan secara ilmiah dengan menerapkan teori dan literature yang ada, terutama pada Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai..

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau sumber informasi bagi instansi untuk meningkatkan Kinerja pegawai dan bermanfaat sebagai acuan atau pedoman pengambilan kebijakan perusahaan terhadap pemeliharaan karyawan terutama dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan Disiplin, Motivasi dan Kemampuan pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan refrensi dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Maria Hartiningsih Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul "Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan (studi kasus pada badan keuangan dan aset daerah kabupaten sleman)". Sementara penelitian ini berjudul "Analisis pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Kemampuan terhadap Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Menurut Gibson dalam buku Kasmir (2016:182) memandang kinerja individu sebagai dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan pencapaian karyawan dalam memenuhi persyaratan suatu pekerjaan demi tercapainya sebuah tujuan dari pekerjaan tersebut. Dan sebagai tingkah laku, kinerja adalah hasil seorang karyawan melaksanakan tugasnya secara keseluruhan dalam waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan yang bersangkutan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan sangat perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

Pasolong (2010) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kedisiplinan, yaitu suatu bentuk ketaatan terhadap aturan yang berlaku.
- 3) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 4) Motivasi yaitu suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang.

- 5) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam bekerja menjadi lebih tinggi.
- 6) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 7) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 8) Pengawasan, yaitu suatu bentuk pengamatan untuk memastikan apakah suatu sistem berjalan dengan baik.
- 9) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 10) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Yahya (2012) menjelaskan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

1) Faktor Individu

Faktor Individu meliputi :

- (a) Kemampuan, yaitu kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kemampuan yang terstruktur

untuk meningkatkan kinerja-kinerja yang menghasilkan produktifitas.

- (b) Kepribadian karyawan, yaitu sebagai cara dengan mana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk-bentuk kepribadian pada akhirnya mempengaruhi perilaku organisasi.

2) Faktor Sistem

Faktor Sistem meliputi :

- (a) Lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.
- (b) Budaya organisasi, yaitu seperangkat nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.
- (c) Karakteristik organisasi, yaitu sejumlah orang yang melakukan tugas dan pekerjaan tertentu untuk masing-masing orang atau kelompok orang secara rasional, non pribadi untuk mencapai tujuan tertentu.
- (d) Karakteristik pekerjaan, yaitu pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang individu peroleh sehingga meningkatkan kinerja.

(e) Kepemimpinan, yaitu sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

(f) Desain pekerjaan, yaitu rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, dimana tugas dikerjakan dan hasil apa yang diharapkan.

Nitisemito (2010) menguraikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Kompetensi, suatu kemampuan untuk melaksanakan berbagai tugas yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
- 2) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, jumlah kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.
- 3) Penempatan kerja yang tepat, karyawan ditempatkan pada posisi sesuai yang diminati dan pekerjaan itu merupakan suatu hal yang dikuasainya dengan baik.
- 4) Pelatihan dan promosi, mengajarkan pengetahuan dan sikap agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya

sesuai standar serta memberikan penghargaan dengan kenaikan jabatan bagi karyawan yang memenuhi standar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

- 5) Rasa aman di masa depan, setiap karyawan selalu mengharapkan adanya rasa aman yang dijamin oleh perusahaan untuk di masa depan seperti pesangon, jaminan kecelakaan kerja dan lain sebagainya.
- 6) Hubungan dengan rekan kerja, dengan semakin berinteraksi, sesama rekan kerja akan saling mengenal satu sama lain dan menjadi lebih setia pada tim.
- 7) Hubungan dengan pemimpin, hubungan yang tulus, ikhlas, dan mensyukuri haruslah menjadi modal yang kuat dalam menyatukan semua perbedaan di dalam organisasi.

Karyawan mempunyai peranan yang penting untuk mengusahakan agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat tercapai dengan kemampuan dan kemauan yang ada di dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Seorang karyawan dapat mempunyai kinerja yang baik maka dia harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah faktor sistem meliputi: pengawasan, kedisiplinan dan motivasi.

c. **Indikator Kinerja**

Untuk mengetahui kinerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan suatu pengukuran kinerja karyawan. Pengukuran kinerja karyawan dengan menggunakan indikator penilaian berdasarkan faktor-faktor penting yang dibutuhkan dalam kerja seperti keterampilan, kerja sama, dan tanggung jawab. Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerjaan dan diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan oleh karyawan yang bekerja menurut pelaksanaan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Robbins (2011) menjelaskan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Sudarmanto (2014) menguraikan terdapat enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- 1) *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- 2) *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- 3) *Timelines* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- 4) *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- 5) *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

6) *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Sedarmayanti (2013) menguraikan indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

1) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Dimana hasil aktivitas yang dilakukan karyawan mendekati sempurna yang meliputi ketelitian dalam bekerja dan hasil pekerjaan yang memenuhi standar, seperti:

- (a) Kerapihan dalam melaksanakan tugas
- (b) Ketelitian dalam melaksanakan tugas
- (c) Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target

2) Kuantitas Pekerjaan

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, misalnya :

- (a) Kecepatan dalam menyelesaikan tugas
- (b) Kemampuan dalam menyelesaikan proses pekerjaan
- (c) Mampu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dialami dalam suatu pekerjaan, misalnya :

- (a) Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target
- (b) Mengambil keputusan secara musyawarah

(c) Mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan

4) Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi, misalnya:

(a) Hubungan antara atasan dengan pegawai

(b) Hubungan antara sesama pegawai

(c) Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan secara musyawarah

5) Inisiatif

Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target, misalnya :

(a) Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan

(b) Memberikan solusi dalam menghadapi masalah pekerjaan

(c) Memberikan ide-ide baru sebelum menyelesaikan pekerjaan

Pengukuran kinerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui kinerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana karyawan mencapai tingkat kinerjanya. Selain itu pengukuran kinerja dapat digunakan sebagai pedoman bagi manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, kemampuan bekerjasama dan inisiatif.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Banyak pengertian yang diberikan oleh para ahli untuk mendefinisikan Motivasi. Secara harfiah Motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif utama pegawai bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasibuan dalam buku Edy (2019:110) mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun Siagan dalam buku Edy (2019:110) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Menurut Amstrong dalam buku Priansa (2018:200) menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Menurut Robbins dalam buku Priansa (2018:201) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari

upaya menuju pencapaian tujuan. Menurut Vroom dalam buku Priansa (2018:201) menyatakan bahwa motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Hamalik dalam buku Edy (2019:111) mengatakan ada 2 prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu:

1. Motivasi dipandang sebagai proses
2. Menentukan karakter dari proses ini

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya Gitosudarmo dalam buku Edy (2019:111).

Berdasarkan berbagai pendapat dan pandangan para ahli diatas, menurut Edy (2019:111), motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorangm keadaan tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Priansa (2018:202) Motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Prinsip-prinsip Motivasi

Menurut Hamalik dalam buku Edy (2019:111) mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi dipandang sebagai suatu proses.
- 2) Menentukan karakter dari proses ini.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy (2019:116) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

- 1) Faktor Intern
 - a) Keinginan untuk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Ekstern
 - a) Kondisi lingkungan kerja
 - b) Kompensasi yang memadai

- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

d. Teori-Teori Motivasi

1) Teori Motivasi oleh Maslow (Teori Hierarki Kebutuhan)

Teori hirarki kebutuhan dari Maslow (2009) terdiri dari:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi

akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2) Teori Herzberg

Sopiah dan Sangadji (2013) menguraikan faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, terdiri dari :

a) Keberhasilan Pelaksanaan (*Achievment*)

Agar seseorang bawahan dapat berhasil dalam pelaksanaan

pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya, dengan memberikan kesempatan kepadanya, agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil sesuai dengan target ataupun tujuan perusahaan.

b) Pengakuan (*Recognition*)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, maka pemimpin harus memberi pernyataan berupa pengakuan akan keberhasilan tersebut.

c) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Pemimpin membuat usaha-usaha yang nyata dan menyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan kebosanan dalam pekerjaan, yang dilakukan bawahannya, serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

d) Tanggung jawab (*Responsibilities*)

Agar *responsibilities* benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, maka pemimpin harus menghindari supervisi yang ketat, dan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan untuk dikerjakannya sendiri, serta harus menerapkan prinsip partisipasi, karena prinsip ini dapat membuat bawahannya sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

3) Teori X dan Y dari Mc Gregor

Gregor (2012) menemukan teori X dan Y setelah mengkaji cara para manager berhubungan dengan para karyawan. Terdapat empat asumsi yang dimiliki oleh manager dan dijelaskan dalam teori X, yaitu:

- a) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya
- b) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal (asumsi ketiga)
- d) Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi dari pekerjaan.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y, yaitu:

- a) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain sehingga mereka sangat senang atas pekerjaan mereka.
- b) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama oleh perusahaan.

- c) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari dan bertanggung-jawab.
- d) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen, tetapi dari berbagai elemen dari organisasi baik dari atasan sampai kebawah dan baik antar lini manajemen yang sama maupun dari departemen yang berbeda.

e. Indikator Motivasi

Manullang (2012) mengklasifikasikan indikator yang digunakan yang menjelaskan tentang motivasi kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)
- 3) Kebutuhan sosial (*social-need*)
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Berdasarkan pada uraian di atas maka yang menjadi indikator motivasi kerja pada penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis berupa gaji atau tunjangan yang layak, sesuai dengan kontribusi dari pegawai tersebut, keamanan berupa fasilitas keamanan maupun keselamatan kerja, sosial berupa interaksi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan maupaun dalam berkomunikasi dan berupa dukungan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri berupa pengembangan potensi dan bakat yang dimiliki oleh pagawai.

3. Disiplin

a. Pengertian disiplin

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam buku Edy (2019:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Terry dalam buku Edy (2019:87), 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 disiplin.

Menurut Latainer dalam buku Edy (2019:87), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Beach dalam buku Edy (2019:87), disiplin mempunyai 2 pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih

sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan

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 di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Hasibuan (2012) menguraikan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi .

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy (2019:89), Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sutrisno (2016) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) 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 yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter

antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

c. Arti Penting Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau keselamatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan

mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Siswanto (2010) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2012) menjelaskan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi/perusahaan.

Sinambela (2013) berpendapat agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Kartika (2012) berpendapat bahwa tujuan dan manfaat disiplin kerja, antara lain:

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.

3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan demikian akan menurunkan kegiatan dalam setiap pekerjaan yang ditangani dan menurunnya tingkat produktivitas pula, maka dengan demikian harus dihindari melemahnya disiplin kerja pegawai dengan memberikan tugas dan pekerjaan yang tidak terlalu banyak serta memberikan bonus terhadap pegawai yang aktif dan rajin dalam bekerja.

e. Indikator Disiplin Kerja

Siswanto (2010) menguraikan indikator atau pengukuran variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

4. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Secara harfiah, Kompetensi atau kemampuan berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

Menurut Spencer dan Spencer dalam buku Edy (2019:202), mengatakan kemampuan adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah suatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.

Spencer dan Spencer dalam buku Edy (2019:203) juga mengatakan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Menurut Boulter, Dalziel, dan Hill dalam buku Edy (2019:203), mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.

Sejalan dengan itu Finch dan Crunkilton dalam buku Edy (2019-204), mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

b. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Menurut Ruky dalam buku Edy (2019:208), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
- 2) Alat seleksi karyawan
- 3) Memaksimalkan produktivitas
- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
- 5) Memudahkan motivasi terhadap perubahan
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

c. Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian Raharjo, Paramita dan Warso (2016), indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dan informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2) Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman (*Experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5) Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

B. Penelitian Sebelumnya

Table 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Yohanes Delvin Aedianto, 2017 “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Industri Kreta Api (PT. INKA) Madiun”	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja	Kinerja	T Regresi Linier Berganda	Hasil penelitiannya yaitu: Motivasi kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
2	Nurul Rohana Dewi 2014 “Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada BMT. Taruna Sejahtera”	Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitiannya yaitu: kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Puput Hastutik 2017 “Analisis Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> pada BPR Syariah KC Semarang”	Motivasi, disiplin dan komitmen organisasi	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitiannya yaitu: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja

					berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4	Amalia Rizki dan Sandi Eka Suprajang (2012) “Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar”	1) Kedisiplinan (X_1) 2) Lingkungan Kerja (X_2)	Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar
5	Muhammad Rio Taufik Sanjaya (2015) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta”	1) Disiplin Kerja (X_1) 2) Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

1. Hubungan Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah

yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin.

Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik, rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, hasil yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan, merupakan faktor peningkatan prestasi kerja pegawai.

Dengan demikian jelaslah, bahwa motivasi yang tepat maka para pegawai akan terdorong untuk semaksimal mungkin melaksanakan pekerjaannya, karena apabila perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan para pegawainya akan terjamin. Dari uraian diatas, maka unsur motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dicapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Hubungan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut sukarno dalam buku Edy (2019:95) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan

organisasi. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh sebab itu, peraturan disiplin pada perusahaan-perusahaan swasta tidak akan banyak berbeda dengan organisasi publik. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sudah diteliti sebelumnya oleh Safitriani (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Di Kab. Jeneponto). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin yang paling berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

3. Hubungan Kemampuan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kemampuan perilaku adalah tingkat kecerdasan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta kepandaian menyesuaikan dengan lingkungan kerja. Menurut (Arini, 2020) menjelaskan tentang “Kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan

kepadanya.

4. Hubungan Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Kemampuan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kualitas kerja menyangkut hasil kerja yang bermutu dan mencerminkan dari kesungguhan pegawai dalam bekerja, sementara ketepatan waktu merupakan gambaran dari kesanggupan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan.

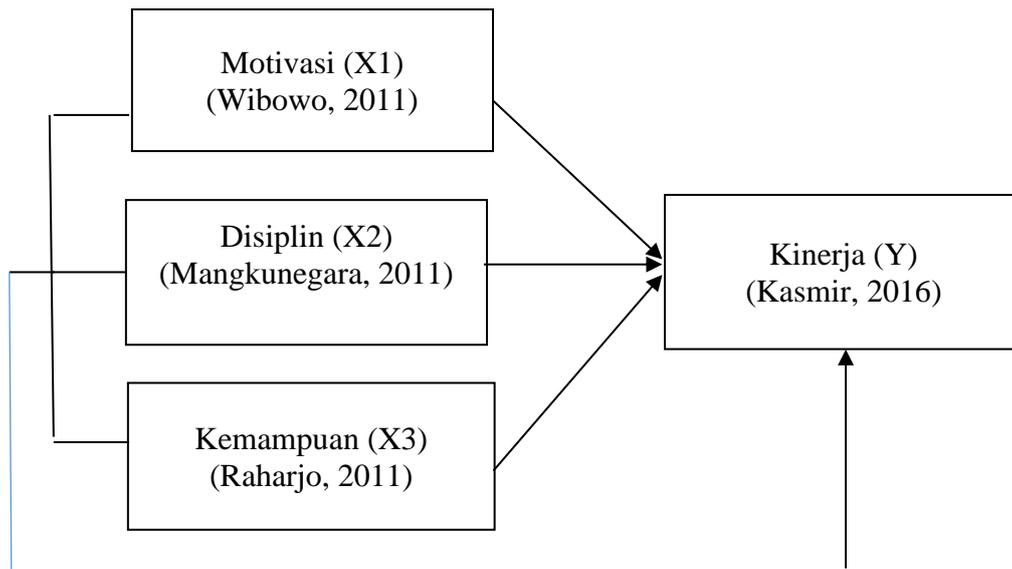
Kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki peran penting bagi seorang pegawai yang memiliki idealisme dan menjunjung tinggi profesi sebagai seorang pegawai dan mampu merespon sampai sejauh mana mereka yakin bahwa perilaku atau sikap mereka terhadap prestasi dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap dirinya, mampu mendorong tingkat kepercayaan dirinya dan mampu menjadi motivasi yang kuat terhadap semangat untuk berprestasi.

Menurut Ndraha dalam penelitian Marhasan (2015:63) Kemampuan kerja adalah kesanggupan seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan deskripsi kerjanya yang ditunjang oleh indikator pengetahuan, keterampilan, serta sikap mental atau perilaku yang dimiliki. Kemampuan kerja yang di tunjang dengan pengetahuan dapat menciptakan model kerja yang dinamis, dengan tambahan keterampilan akan lebih menghemat penggunaan waktu kerja, bahan kerja dan metode kerja yang tepat. Hal ini pada gilirannya akan mendorong peningkatan

kinerja individu yang pada gilirannya akan memberikan dampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sulistiyanti dan Rosidah dalam penelitian Marhasan (2015:63) Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan pegawai guna menaati semua peraturan, prosedur dan norma-norma sosial yang berlaku, guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan berdayaguna yang tinggi. Karakteristik yang dimilikinya adalah tingkah laku, perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan dibuat secara tepat, keterampilan tingkah laku dan perbuatan meliputi keterampilan mental, kecakapan pengetahuan dan kecakapan perilaku.

Menurut Hasibuan dalam penelitian Marhasan (2015:64) Motivasi pegawai adalah suatu keadaan psikis yang ada dalam diri seseorang yang mendorong mereka berperilaku. Keadaan psikis tersebut mencakup kemauan berprestasi dengan baik, semangat dan gairah kerja, kemauan menjalankan perintah dan kemauan bekerja sama dalam organisasi. Secara teoritis apabila Kemampuan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja meningkat maka dengan sendirinya kinerja pegawai akan meningkat. Kemampuan kerja dan Disiplin kerja sendiri pada dasarnya berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai, kemampuan kerja yang meningkat dan tambahan disiplin yang kuat akan mendorong motivasi kerja pegawai berkembang secara positif. Hal ini pada gilirannya secara tidak langsung mengoptimalkan potensi diri pegawai yang pada akhirnya secara tidak langsung akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

A. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Hipotesis H₁: Motivasi memiliki pengaruh yang positif secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada Badan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

Hipotesis H₂: Disiplin memiliki pengaruh yang positif secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada Badan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

Hipotesis H3: Kemampuan memiliki pengaruh yang positif secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada Badan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

Hipotesis H4: Motivasi, Disiplin, dan Kemampuan memiliki pengaruh yang positif secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada Badan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemampuan terhadap Kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai, Jl. Jambi Kel. Rambung Barat, Kec. Binjai Selatan.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan dari mulai bulan Mei 2020 sampai dengan Juli 2020, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun													
		Mei-Juni 2020			Juli-Agust 2020			Sept-Okt 2020			Nov-Des 2020			April 2021	
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■													
2	Penyusunan Proposal				■										
3	Seminar Proposal										■				
4	Perbaikan Acc Proposal											■			
5	Pengolahan Data											■			
6	Penyusunan Skripsi											■			
7	Bimbingan Skripsi														■
8	Meja Hijau														■

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

C. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Marihot dan Manuntun (2014:67) Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai yang berjumlah 113 pegawai.

2. Sampel

Menurut Marihot dan Manuntun (2014:67) Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian, agar informasi yang diperoleh dari sampel yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya. Dalam penentuan jumlah sampel digunakan rumus solvin. Rumus Slovin ini biasa digunakan untuk sebuah penelitian pada suatu objek tertentu dalam jumlah populasi

yang besar, sehingga digunakanlah untuk meneliti pada sebuah sampel dari populasi objek yang besar tersebut.

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Toleransi eror

Maka berdasarkan pada rumus solvin di atas, sampel pada penelitian ini sebesar

$$n = 113 / (1 + 113 (0,05)^2)$$

n= 87,9 ; atau dibulatkan menjadi 88 orang yang merupakan pegawai Sub Bag Program, Sum Bag Keuangan dan Sub Bag Umum dan Kepegawaian.

3. Teknik Sampeling

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) Menyatakan bahwa pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan setrata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

4. Jenis Data

Adapun jenis dalam penelitian ini adalah data primer. Yang dimaksud data primer ialah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dengan berbentuk kata-kata.

5. Sumber Data

Arikunto (2017:172) menyatakan bahwa Sumber data penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data

disebut responden, yaitu orang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional dilapangan. Definisi operasional yang akan dijelaskan merupakan operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau dapat diukur melalui gejala-gejala yang ada. Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Oprasional	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2011)	1) Kualitas pekerjaan 2) Kuantitas pekerjaan 3) Tanggung jawab, 4) Kemampuan bekerjasama Sedarmayanti (2013)	Likert
2	Motivasi (X1)	Motivasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak (Manullang, 2012).	1) Gaji 2) Fasilitas 3) Dukungan Sosial 4) Penghargaan (Manullang, 2012)	Likert
3	Disiplin (X2)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan Hasibuan (2012)	1) Frekuensi Kehadiran 2) Ketaatan Pada Standar Kerja 3) Ketaatan Pada Peraturan Kerja (Siswanto, 2010)	Likert
4	Kemampuan (X3)	Menurut Spencer dan Spencer dalam buku Edy (2019:202), mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah suatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.	Dalam penelitian Raharjo, Pramita, dan Warso (2016). Indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut: 1. Pengetahuan 2. Pelatihan 3. Pengalaman 4. Keterampilan	

Sumber: Diolah peneliti 2020

E. Sekala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2017) menjelaskan skala Likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner. Dalam analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

No	Skala	Sekor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:166)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Metode Kuisisioner

Menurut Marihot dan Manuntun (2014:87) Kuisisioner adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti.

Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Angket data yang diperoleh berupa nilai skor, untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala likert.

2. Wawancara/Interview

Menurut Marihot dan Manuntun (2014:86) Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit. Wawancara pada penelitian ini dilakukan pada beberapa pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

3. Dokumentasi

Arikunto (2017:201) menyatakan bahwa dokumentasi merupakan barang-barang tertulis, dalam metode dokumentasi dalam memperoleh informasi ada tiga sumber, yaitu tulisan (paper), tempat (place), dan kertas atau orang (people). Dalam metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Untuk menguji valid dan reliable tidaknya maka diuji dengan validitas dan realibilitas yaitu:

a. Uji Validitas (keabsahan)

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Uji Validitas membentuk pertanyaan-pertanyaan angket yang relevan dengan konsep atau teori dan mengkonsultasikannya dengan ahli (*Judgement report*) dalam hal ini di diskusikan dengan pembimbing dan tidak menggunakan perhitungan statistik. Menguji kekuatan hubungan (korelasi) antara skor item dengan skor total variabel dengan menggunakan korelasi product moment, jika korelasi signifikan maka butir/item pertanyaan valid. Pengujian validitas konstruksi ini dilakukan dengan pendekatan sekali jalan (*single trial*). Jika terdapat butir yang tidak valid maka butir tersebut dibuang. Butir yang valid dijadikan pertanyaan angket yang sesungguhnya untuk diberikan pada seluruh responden yang sudah ditentukan sebanyak 30 orang dan sampai instrument butir pertanyaan dinyatakan valid.

Validitas menurut sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebagai item, terlebih dahulu mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus.

Kriteria uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Bila koefisien korelasi atau r hitung $> r$ table maka dinyatakan valid
- 2) Bila koefisien korelasi atau r hitung $< r$ table dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Marihot dan Manuntun (2014:92) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel”.

Tabel 3.4

Penafsiran Uji Reliabilitas

1	Alpha $> 0,90$ maka Reliabilitas sempurna
2	Alpha antara $0,70-0,90$ maka Reliabilitas tinggi
3	Alpha antara $0,50-0,70$ maka Reliabilitas MODERAT
4	Alpha antara $<0,50$ maka Reliabilitas rendah

Pengujian

Reliabilitas dilakukandengan mengunakan program pengolah data SPSS 21 (*Statistical Product and Service Solution*)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan stastistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis Ordinary least square (OLS). Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat grafik histogram dan melihat normal probability plot. Dengan pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika titik menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika titik menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya).

Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik Scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah:

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

d. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dipilih dalam penelitian ini dengan alasan sebagai berikut:

- 1) Bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Persamaan model dari analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

α : Konstanta dari persamaan regresi

β_1 : Koefisien regresi dari variabel X1 (Komitmen Karyawan)

β_2 : Koefisien regresi dari variabel X2 (Gaya Kepemimpinan)

ε : eror

3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Dengan kata lain, jika teori mengatakan A berpengaruh terhadap B, maka hipotesis adalah sesuai dengan apa yang dikatakan teori tersebut, yakni A berpengaruh terhadap B. Jawaban sesungguhnya hanya akan ditemukan apabila peneliti telah melakukan pengumpulan data dan analisis data penelitian. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas (Disiplin, Motivasi dan Kemampuan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H₀: variabel-variabel bebas (Disiplin, Motivasi dan Kemampuan)

tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H1: variabel-variabel bebas (Disiplin, Motivasi dan Kemampuan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dengan pengambil keputusan sebagai berikut:

Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$)

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

b. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Menurut Ghozali (2012) uji statistik F akan menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) Bila signifikansi $> (0,05)$, maka model dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Bila signifikansi $< (0,05)$, maka model dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa

variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi.

Tabel 3.5 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2016:287)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

- a. Sejarah Singkat Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai

Binjai adalah salah satu Kota (dahulu daerah tingkat II berstatus Kotamadya) dalam wilayah provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Binjai terletak 22 km di sebelah barat ibukota Provinsi Sumatera Utara, Medan. Adapun sejarah berdirinya Dinas Pendapatan Daerah Kota Binjai menurut Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 17 Tahun 2011 Dinas Pendapatan Daerah Kota Binjai merupakan unsur pelaksanaan Otonomi Daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah Kota. Mengingat bahwa Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Binjai ini baru berpindah lokasi sekitar 2 (dua) tahun yang lalu dan diresmikan langsung oleh walikota Binjai. Kantor baru berlokasi di jalan Jambi kelurahan Rambung Barat Kecamatan Binjai Selatan. Sebelumnya Dispenda Kota Binjai berkantor di jalan Teuku Amir Hamzah kecamatan Binjai Utara yang merupakan gedung milik Pemprov.

- b. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.
 - 1) Dinas Pendapatan Daerah merupakan Unsur Pelaksanaan Otonomi Daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, berkedudukan di

bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

- 2) Kepala Dinas Pendapatan Daerah mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Pendapatan Daerah berdasarkan azas Otonomi dan Tugas Pembantuan.

Dinas Pendapatan Daerah mempunyai fungsi :

- 1) Melaksanakan perumusan dan kebijakan teknis Pemerintah Daerah di bidang pendapatan.
- 2) Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendapatan.
- 3) Melaksanakan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pendapatan.
- 4) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikanerikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	47	56	56	56
	Perempuan	41	44	44	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi

responden adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 47 orang atau sebesar 56% dari total responden dan perempuan sebanyak 41 orang atau sebesar 44%

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	44	46	46	46
	26-35	32	36	36	82
	36-45	10	14	14	96
	46-55	4	4	4	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden berusia di sekitaran 18 – 25 tahun yaitu sebanyak 44 orang (46%) dari total responden. Adapun responden pada usia 46-55 tahun yaitu sebanyak 4 orang (4%). Responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 32 orang (36%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berusi 18-25 tahun menjadi responden yang paling besar.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3

Pendidikan					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	16	20	20	20
	D3	32	36	36	56
	S1	36	40	40	96
	S2	4	4	4	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 36 orang

atau sebesar 40% dari total responden. Sedangkan responden yang paling sedikit berpendidikan S2 sebanyak 4 orang (4%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu variable bebas pertama Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan variabel bebas ketiga Kemampuan (X3) serta variable terikat Kinerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 88 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Variabel kinerja dibentuk oleh indikator Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Tanggung jawab dan Kemampuan bekerjasama Sedarmayanti (2013) Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Kinerja Karyawan (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.4

Pernyataan : Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan harapan atasan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	22	25	25	25
	R	22	25	25	50
	S	16	17,5	17,5	67,5
	SS	28	32,5	32,5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 16

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan harapan atasan.”

Tabel 4.5
Pernyataan : Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dengan menggunakan kemampuan yang saya miliki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	26	30	30	30
	R	22	25	25	55
	S	26	30	30	85
	SS	14	15	15	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 16

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 26 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dengan menggunakan kemampuan yang saya miliki”.

Tabel 4.6

Pernyataan : Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan terhadap saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	15	10.4	10.4
	R	30	35	44.8	55.2
	S	18	20	38.5	93.8
	SS	26	30	6.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 16

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang (15%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 30 orang (35%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (20%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (30%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh

Tabel 4.7

Pernyataan : Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk dengan melakukan lembur dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	22	25	25	25
	R	22	25	25	50
	S	16	17,5	17,5	67,5
	SS	28	32,5	32,5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

atasan terhadap saya.”

Sumber : SPSS 16

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju

sebanyak 28 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat terhadap pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk dengan melakukan lembur dalam bekerja.”

Tabel 4.8
Pernyataan : Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	22	25	25	25
	R	22	25	25	50
	S	30	35	35	85
	SS	14	15	15	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 16

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (35%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor”.

Tabel 4.9
Pernyataan : Saya akan membantu teman saya untuk menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan dapat selesai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	22	25	25	25
	R	22	25	25	50
	S	16	17,5	17,5	67,5
	SS	28	32,5	32,5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 16

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya akan membantu teman saya untuk menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan dapat selesai.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.10
Uji Validitas (X1) Motivasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	27.0930	23.121	.505	.747
VAR00003	27.1977	21.925	.547	.738
VAR00004	27.1860	21.377	.549	.737
VAR00005	26.9535	22.610	.559	.739
VAR00006	27.3023	21.578	.489	.748
VAR00007	27.1860	23.071	.535	.744
VAR00008	27.2093	21.932	.429	.760

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.10 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (delapan) butir pertanyaan pada variabel motivasi

dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

Tabel 4.11
Uji Validitas (X2) Disiplin

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	16.5233	9.994	.542	.788
VAR00002	16.1744	9.040	.704	.751
VAR00003	16.3605	10.280	.509	.795
VAR00004	16.3256	9.940	.430	.817
VAR00005	16.3837	9.604	.582	.780
VAR00006	16.1977	9.172	.692	.755

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.13 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel disiplin dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.12
Uji Validitas (X3) Kemampuan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	23.7674	15.851	.481	.842
VAR00002	23.4070	13.774	.738	.810
VAR00003	23.4070	15.750	.479	.843
VAR00004	23.3488	16.253	.437	.847
VAR00005	23.4186	14.082	.731	.812
VAR00006	23.4419	15.426	.475	.844
VAR00007	23.5116	14.818	.596	.829
VAR00008	23.3953	13.677	.739	.810

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.12 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden.

Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kemampuan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.13
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	23.2674	18.316	.550	.810
VAR00002	23.3721	19.695	.567	.806
VAR00003	23.3140	20.147	.448	.822
VAR00004	23.2209	18.739	.571	.806
VAR00005	23.4884	19.429	.647	.797
VAR00006	23.5000	19.712	.637	.799
VAR00007	23.5000	19.429	.624	.799
VAR00008	23.3023	20.590	.425	.824

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.

Dari tabel 4.13 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Baihaqi, 2010:67). Dalam setiap penelitian, sering terjadi adanya kesalahan pengukuran yang cukup besar. Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan

menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS 19.0. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Baihaqi, 2010:70).

**Tabel 4.14 Uji Reliabilitas X₁
(Motivasi)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,775 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.15 Uji Reliabilitas X₂
(Disiplin)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,811 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel disiplin adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.16 Uji Reliabilitas X₃
(Kemampuan)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.0

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai

Cronbach's Alpha sebesar $0,849 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel kemampuan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Y
(Kinerja)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	8

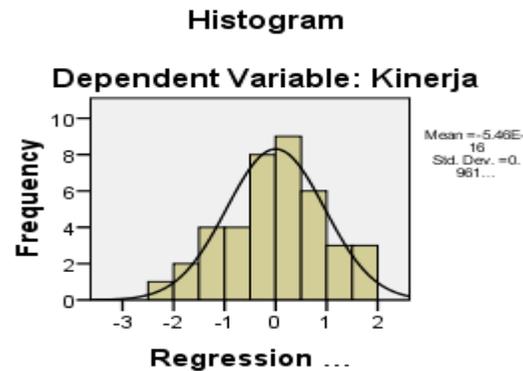
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 19.

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,828 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

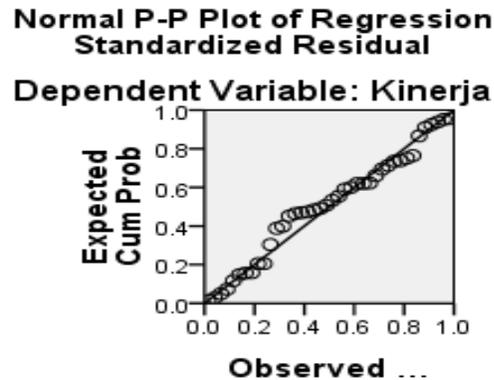
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah

berdistribusi secara normal.

Dari gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel pembelian ulang berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.18
Uji Multikolinieritas

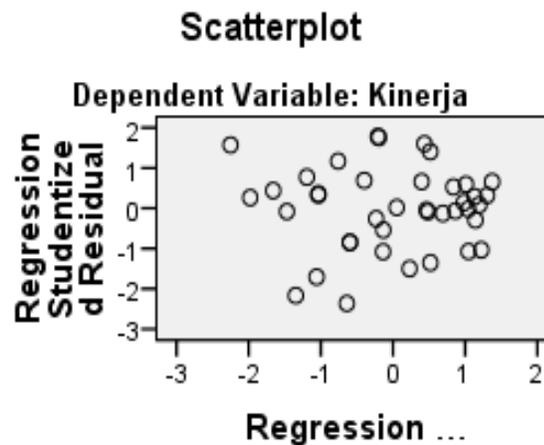
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	0.395	2.534
Kedisiplinan	0.323	3.095
Kemampuan	0.480	2.081

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah motivasi $2,534 < 10$, kedisiplinan $3,095 < 10$, dan kemampuan $2,081 < 10$ serta nilai *Tolerance* motivasi $0,395 > 0,10$, kedisiplinan $0,323 > 0,10$, dan kemampuan $0,480 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.19
Regresi Linier Berganda

Coefficientsa			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
(Constant)	-2.307	1.947	
Motivasi	0.497	0.091	0.503
Kedisiplinan	0.852	0.159	0.544
Kemampuan	0.081	0.099	0.068

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.19 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -2.307 + 0,497 X_1 + 0,852 X_2 + 0.081 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kinerja (Y) adalah sebesar -2,307.
- Jika terjadi peningkatan Motivasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,497.
- Jika terjadi peningkatan Kedisiplinan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,852.
- Jika terjadi peningkatan Kemampuan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,081.

7. Uji Hipotesis (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani, 2018). Menurut Sekaran (2017) hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($< 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji F digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)

- a) H_0 : diduga variabel bebas (Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi) secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).
- b) H_3 : diduga variabel bebas bebas (Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi) secara simultan/bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:

- c) Terima H_0 dan tolak H_3 jika angka apabila nilai F-hitung $>$ F-tabel.
- d) Tolak H_0 dan terima H_3 jika angka apabila nilai F-hitung $<$ F- tabel.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel.

Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 3$ ($4 - 1$) dan nilai $df_2 = 37$ ($40 - 3$). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,86.

Tabel 4.20
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1027.390	3	342.463	85.221	.000 ^a
	Residual	141.010	36	3.917		
	Total	1168.400	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan dan Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 85,221 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,71 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa secara simultan dalam penelitian ini motivasi, kedisiplinan dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan

tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011):

- 1) Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)
 - a) H_0 : diduga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b) H_1 : diduga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut:
 - a) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ 5%
 - b) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ 5%

Hasil uji Signifikan Parsial (Uji t) dapat dilihat dalam tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.21
Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.307	1.947		-2.212	0.033
Motivasi	0.497	0.091	0.503	5.458	0.000
Kedisiplinan	0.852	0.159	0.544	5.342	0.000
Kemampuan	0.081	0.099	-0.068	0.816	0.420

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 5,548 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,98 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,548 > t_{tabel} 1,98$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 8,329 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,98 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 8,329 > t_{tabel} 1,98$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai t_{hitung} sebesar 3,079 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,98 dan signifikan sebesar 0,420, sehingga $t_{hitung} 0,816 < t_{tabel} 1,98$ dan signifikan $0,420 > 0,05$, maka H_3 ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan secara parsial kemampuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai R^2 yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya apabila R^2 yang semakin mendekati nol maka variabel-variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 sampai dengan 1.

Tabel 4.22

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.897577	0.879313	0.669256	1.979222

a. Predictors: (Constant) Motivasi, Kedisiplinan dan Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel tabel 4.22 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,669 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 66,9% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, kedisiplinan dan kemampuan. Sedangkan sisanya $100\% - 66,9\% = 33,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaji, promosi, prestasi kerja, dan lain-lain.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,458 dengan sig.0,00. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi terhadap karyawan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,497 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi kerja karyawan dalam bentuk pemberian Gaji, pemberian Fasilitas, pemenuhan dukungan social dan pemberian penghargaan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yohanes Delvin Aedianto (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (3) yaitu Karyawan tidak termotivasi bekerja dengan baik sesuai dengan target dari instansi terkait. Karyawan yang ada di instansi terkait memiliki motivasi kerja yang baik sehingga memiliki kinerja yang bagus namun tidak sedikit dari mereka tidak termotivasi karena kurangnya pemberian dan stimulus yang dapat meningkatkan motivasi mereka. Beberapa karyawan

mereasa stimulus yang kurang diberikan dalam bentuk penghargaan dan fasilitas kerja sehingga mereka memiliki motivasi kerja yang rendah.

2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,342 dan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kedisiplinan terhadap karyawan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,852 satuan. Dengan kata lain ketika kedisiplinan dalam bentuk frekuensi kehadiran, ketaatan pada tandar kerja dan ketaatan pada eraturan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Puput Hastutik (2017) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin (1) yaitu Karyawan tidak berkomitmen meningkatkan kedisiplinan kerja di kantor. Sebagian besar karyawan memiliki koitmen yang baik dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan namun tidak sedikit dari mereka memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah. Tingkat kedisiplinan yang ada di instansi terkait menunjukkan bahwa

tidak semua karyawan sadar dan mengetahui norma norma dan auran kedisiplinan sehingga mereka tidak memiliki komitmen yang kuat dalam meningkatkan tingkat kedisiplinan mereka di kantor. Kurangnya peran dari pimpinan dan pengawas menyebabkan karyawan abai terhadap kedisiplinan sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik.

3. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,816 dan signifikan sebesar 0,420. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini ditolak yaitu kemampuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kemamuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sekaligus tidak menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin (4) yaitu Kemampuan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberika sehingga banyak pekerjaan yang tidak maksimal.

Karyawan memiliki tingkat kemampuan yang beragam namun dalam penelitian ini kemampuan kerja karyawan yang rendah tidak terlalu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan karena beberapa pekerjaan yang tidak membutuhkan kemampuan khusus dan teknis namun sifat pekerjaan yang ada di kantor bersifat umum dan administratif dan tidak membutuhkan kemampuan yang khusus dan teknis sehingga dapat dikerjakan dengan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} sebesar 5,548 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,548 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.
2. Nilai t_{hitung} sebesar 8,329 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,342 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.
3. Nilai t_{hitung} sebesar 3,079 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,420, sehingga $t_{hitung} 0,816 < t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,420 > 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial kemampuan berpengaruh tidak signifikan terhadap karyawan pada Badan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.
4. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa secara simultan dalam penelitian ini

motiasi, kedisiplinan dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Instansi perlu meningkatkan motivasi kerja karyawandengan menjamin dan memenuhi kebutuhan karyawan baik kebutuhan fisiologis, social, kebutuhan akan rasa aman dan social agar pegawai tetap termotivasi dalam bekerja dan berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik.
2. Instansi terkait perlu meningkatkan kedisiplinan dengan memberikan sosialisasi akan peraturan instansi dan prosedur pekerjaan kepada karyawan agar ingat peraturan dan prosedur yang berlaku. Perlu dilakukan tindak tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan dan karyawan yang indiscipliner tanpa pamrih.
3. Dalam rangka meningkatkan kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) perlu dilakukan suatu peningkatan kemampuan secara langsung intansi melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan karyawan secara sistematif dan efektif agar kemampuan karyawan dapat meningkat sesuai dengan bidang pekerjaannya.
4. Kinerja pegawai menjadi sangat penting diperhatikan oleh instansi dengan cara melakukan peningkatan motivasi kerja karyawan, peningkatan disiplin kerja karyawan dan dengan cara meningkatkan kemampuan karyawan.

Daftar Pustaka

- Anwar, Y., Zarzani, T. R., Halawa, F., & Fauzi, T. M. (2021). Enhance Of Legal Protection The Health Outsourcing Workers In Health Law Number 36 Of 2009. Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences, 4(3), 4685-4696.
- Arikunto, S. (2017). *Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arini, K. R. (2020, 10 5). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. Diambil Kembali Dari Media Neliti: <https://Media.Neliti.Com>
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran Dan Keadilan. *Soumatara Law Review*, 4(1), 93-103.
- Ghozali. (2020, 10 5). *Bab Iii*. Diambil Kembali Dari Etheses: <http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id>
- Hartiningsih Maria. (2017) Universitas Negeri Yogyakarta. “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman)”
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect Of Performance, Motivation And Leadership In The Work Environment. Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences, 4(3), 4331-4339.
- Muazansyah Iman. (2018) Universitas Kalimantan Utara. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan.
- Marhasan. (2015) Universitas Terbuka Jakarta. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sarolangun
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: <http://Www.Rajagrafindo.Co.Id>.
- Mulyono. (2020, 10 5). *Analisis Uji Asumsi Klasik*. Diambil Kembali Dari Binus University Business School: <https://Bbs.Binus.Ac.Id>

- Octorent, M. D. (2020, 10 5). *Pengertian Dan Indikator Disiplin Kerja*. Diambil Kembali Dari Silabus: [Https://Www.Silabus.Web.Id](https://Www.Silabus.Web.Id)
- Pakpahan, M. M. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Ciptapustaka Media.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm*. Bandung: Www.Cvalfabetabdg.Com.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar Pasirmandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal Of Civil Engineering And Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Safitriani. (2020, 10 5). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Di Kab. Jeneponta*. Diambil Kembali Dari Repository: [Http://Repositori.Uin-Alauddin.Ac.Id](http://Repositori.Uin-Alauddin.Ac.Id)
- Sekaran, U. (2020, 10 5). *Bab Ii*. Diambil Kembali Dari Repository: [Http://Repository.Unpas.Ac.Id](http://Repository.Unpas.Ac.Id)
- Sugiyono. (2020, 10 5). *Bab Iii*. Diambil Kembali Dari Repository: [Http://Repository.Unpas.Ac.Id](http://Repository.Unpas.Ac.Id)
- Sugiyono. (2020, 10 5). *Hipotesis*. Diambil Kembali Dari Course Hero: [Https://Www.Coursehero.Com](https://Www.Coursehero.Com)
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Www.Prendamedia.Com
- Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). The Effect Of Postpartum Coping Skill Classes (Pcsc) On Stress Level, Cortisol Levels, Maternal Self-Efficacy, And Baby's Growth And Development In Semarang, Central Java. *Malaysian Journal Of Public Health Medicine*, 20(1), 122-129.
- Yasmirah, Y., Halawa, F., Tandiono, S., & Zarzani, T. R. (2021). Criminal Acts Of Corruption Procurement Of Goods And Services Of Local Governments Through Electronic Procurement Services (Lpse). *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3), 4678-4684.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Depok: [Http://Www.Rajagrafino.Co.Id](http://Www.Rajagrafino.Co.Id)