



**PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI HONORER
DINAS PERHUBUNGAN
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

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

Oleh:

**CUT DINI UTARI
NPM 1815310299**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2022**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : CUT DINI UTARI
NPM : 1815310299
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI HONORER DINAS
PERHUBUNGAN KOTA BINJAI

MEDAN, FEBRUARI 2022

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Sc.M) (Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)



PEMBIMBING I

(SUWARNO, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(IKHAH MALIKHAH, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : CUT DINI UTARI
NPM : 1815310299
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI HONORER DINAS
PERHUBUNGAN KOTA BINJAI

MEDAN, FEBRUARI 2022

KETUA

(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(SUWARNO, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(IKHAH MALIKHAH, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(HUSNI MUHARRAMRITONGA, B.A., M.Sc.M)

ANGGOTA IV

(Dr. SRI RAHAYU, S.E., M.M., CPHCM., CHCBP., CHCM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Cut Dini Utari
NPM : 1815310299
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, Februari 2022



Cut Dini Utari
NPM: 1815310299

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cut Dini Utari
Tempat/Tanggal Lahir : Mulyorejo, 07 April 2000
NPM : 1815310299
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Pembangunan Km.12 Sunggal

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2022
Yang membuat pernyataan



Cut Dini Utari
NPM: 1815310299



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

lengkap

/Tgl. Lahir

Pokok Mahasiswa

m Studi

trasi

Kredit yang telah dicapai

Hp

ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

: CUT DINI UTARI

: MULIO REJO / 07 April 2000

: 1815310299

: Manajemen

: Manajemen SDM

: 125 SKS, IPK 3.74

: 082165506990

Judul

PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER DINAS PERHUBUNGAN
KOTA BINJAI

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 11 Oktober 2021

Pemohon,

(Cut Dini Utari)



Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Onny Medatine, SH., M.Kn)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Suwarno, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Ikhan Malikah, 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 : CUT DINI UTARI
NPM : 1815310299
Program Studi : Manajemen
Jurusan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Suwarno, S.E., M.M
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI HONORER DINAS PERHUBUNGAN KOTA BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Oktober 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
04 Januari 2022	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
03 Februari 2022	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 08 Maret 2022
Dosen Pembimbing,



Suwarno, S.E., M.M



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 : CUT DINI UTARI
NPM : 1815310299
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ikhah Malikhah, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI HONORER DINAS PERHUBUNGAN KOTA BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
13 Oktober 2021	ACC seminar proposal	Disetujui	
13 Januari 2022	ACC sidang meja Hijau	Disetujui	
04 Maret 2022	ACC jilid lux	Disetujui	
04 Maret 2022	ACC jilid lux	Disetujui	
04 Maret 2022	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 08 Maret 2022
Dosen Pembimbing,



Ikhah Malikhah, SE., MM

Ace Seminar Proposal

13/10/2021
H. H. M. M. M.

Ace Seminar Proposal

9/10
DP I



**PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI HONORER DINAS
PERHUBUNGAN KOTA
BINJAI**

PROPOSAL

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

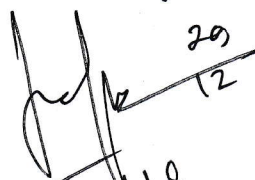
Oleh:

CUT DINI UTARI

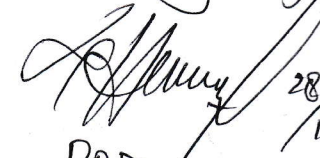
NPM 1815310299

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**

Ace Sidang Meja Hijau


Ikhlas Malikah
29/12/2021

Ace Sidang Meja


PPJ
28/12



**PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI HONORER
DINAS PERHUBUNGAN
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

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

Oleh:

**CUT DINI UTARI
NPM 1815310299**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

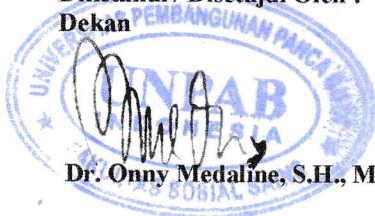
<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing Ii : Ikhah Malikhah, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Cut Dini Utari
Jurusan / Program Studi : SDM/ Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1815310299
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
9/10/2021	1. Priz review 2. daban 3. kelayakan konsep 4. tikel		
14/10/2021	ACC Seminar proposal		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing Ii

Ikhah Malikhah, S.E., M.M

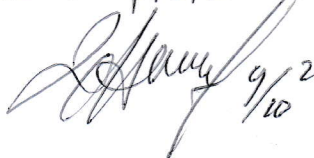


UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

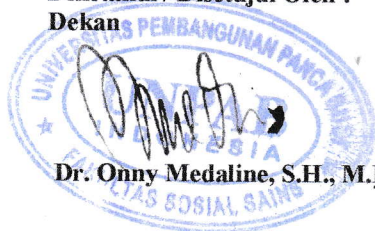
Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Suwarno, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Cut Dini Utari
Jurusan / Program Studi : SDM/ Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1815310299
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorar Dinas Perhubungan Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
6-10-2021	Perbaiki di latar belakang terlalu banyak	✓	Perbaiki
	Perbaiki Penulisan dan Periksa kembali Penulisan	✓	Perbaiki
	Perbaiki ke tabel Rencana penelitian sesuaikan sampai sidang	✓	Perbaiki
9/10/2021	Acc Seminar Proposal  9/21 /10	✓	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Suwarno, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Suwarno, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Cut Dini Utari
Jurusan / Program Studi : SDM/ Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1815310299
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honoror Dinas Perhubungan Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
27-12-2021	Perbaiki Abstrak - sesuaikan label scadul Penelitian		
28-12-2021	Ace Sidang meja Hijau 		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.E., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Suwarno, S.E., M.M





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

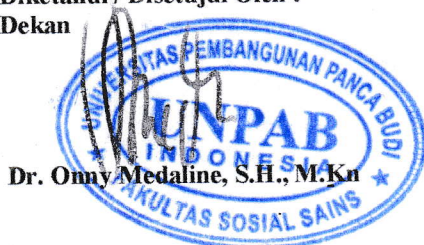
Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing Ii : Ikhah Malikah, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Cut Dini Utari
Jurusan / Program Studi : SDM/ Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1815310299
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
29/12/2021	Cover, Kata Pengantar, Daftar tabel, Daftar gambar Buku, ACC Sidans Merisi Hijau	 	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Omy Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing Ii



Ikhah Malikah, S.E., M.M

CUT DINI UTARI_1815310299_MANAJEMEN_SKRIPSI_UNGGAHAN KE2

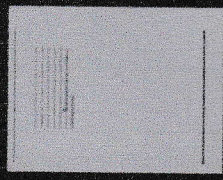
ORIGINALITY REPORT

41% SIMILARITY INDEX

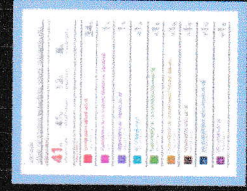
41%	INTERNET SOURCES	12%	PUBLICATIONS	8%	STUDENT PAPERS
------------	------------------	------------	--------------	-----------	----------------

PRIMARY SOURCES

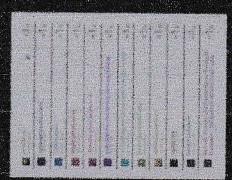
- 1 **jurnal.pancabudi.ac.id**
Internet Source **34%**
- 2 Submitted to Universiti Malaysia Sarawak
Student Paper **1%**
- 3 repository.ar-raniry.ac.id
Internet Source **1%**
- 4 id.123dok.com
Internet Source **<1%**



152



153



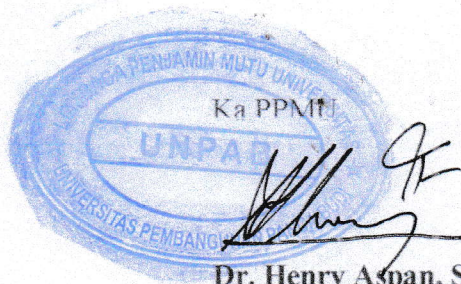
154

SURAT KETERANGAN
TURNITIN SELF PLAGIAT SIMILARITY

Dengan ini saya Ka.PPMU UNPAB menerangkan bahwa surat 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.


[Handwritten Signature]

Dr. Henry Aspan, SE., SH., MA., MH., MM

No. Dokumen : FM-DPMA-06-02	Revisi : 01	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------



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: 1414/PERP/BP/2022

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
ma saudara/i:

: CUT DINI UTARI
: 1815310299
Semester : Akhir
s : SOSIAL SAINS
n/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 07 Februari 2022, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
s tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 07 Februari 2022
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
si : 01
Efektif : 04 Juni 2015

Ace Jilid lux

28 2022
2
Ikhal Malikhal

Ace jilid lux

DPJ



**PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI HONORER
DINAS PERHUBUNGAN
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

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

Oleh:

**CUT DINI UTARI
NPM 1815310299**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2022**

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 05 Februari 2022
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : CUT DINI UTARI
 Tempat/Tgl. Lahir : MULIO REJO / 7 April 2000
 Nama Orang Tua : ZAKARIA LESMANA
 N. P. M : 1815310299
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082165506990
 Alamat : Jl.Pembangunan Km.12 No.46

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER DINAS PERHUBUNGAN KOTA BINJAI**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun 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 perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



CUT DINI UTARI
 1815310299

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.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Populasi pada penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai honorer. Jumlah sampel ambil juga sebanyak 45 orang pegawai honorer sebagai responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer berjenis data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah menggunakan aplikasi SPSS 24.0. Penelitian ini dilakukan dari bulan September 2021 sampai Februari 2022. Teknik analisis yang digunakan dengan menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai honorer adalah variabel motivasi kerja dengan t_{hitung} terbesar yaitu 3,715. Selain itu, 87,8% kinerja pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dari kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Kata Kunci : Kemampuan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research was conducted to find the effect of ability, work discipline, and work motivation on the performance of honorary employees at the Department of Transportation of Binjai City. The population in this research amounted to 45 honorary employees. The number of samples also took as many as 45 honorary employees as respondents. The sampling technique used was saturated sampling. This research used primary data in the type of quantitative data collected through questionnaires and processed using the SPSS 24.0 application. The research was conducted from September 2021 - February 2022. The analytical technique used was using multiple linear regression models. The results showed that the ability, work discipline, and work motivation both partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of honorary employees at the Department of Transportation of Binjai City. The most dominant variable affecting the performance of honorary employees was the work motivation variable with the largest t_{count} of 3,715. In addition, 87.8% of employee performance can be explained and obtained from ability, work discipline, and work motivation, while the rest was obtained from other factors. Employee performance has a very strong relationship to ability, work discipline, and work motivation.

Keywords: Ability, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur bagi Allah SWT Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya yang berjudul: Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Suwarno, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik
5. Ibu Ikhah Malikhah, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Pimpinan Dinas Perhubungan Kota Binjai dan seluruh staf yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

7. Para dosen dan staf Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
8. Ayahanda Zakaria Lesmana dan Ibunda Retno Wulan Ndari atas doa dan perjuangannya sepanjang waktu untuk penulis hingga penulis bisa berada di posisi saat ini.
9. Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang sudah mau memberi dukungan dan berbagi ilmu kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini. Di akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen SDM dan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Medan, Februari 2022
Penulis

Cut Dini Utari
NPM. 1815310299

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan dan Perumusan Masalah	9
1. Batasan Masalah	9
2. Perumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	14
1. Kinerja	14
a. Pengertian Kinerja.....	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
c. Penilaian Kinerja.....	21
d. Metode Pengukuran Kinerja	23
e. Tujuan Penilaian Kinerja	25
f. Indikator Kinerja	26
2. Kemampuan.....	27
a. Pengertian Kemampuan	27
b. Jenis-Jenis Kemampuan.....	28
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan.....	29
d. Indikator Kemampuan.....	31
3. Disiplin Kerja.....	32
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	32
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	33
c. Pentingnya Kedisiplinan	35
d. Jenis-Jenis Disiplin	36
e. Indikator Disiplin Kerja	37
4. Motivasi Kerja	38
a. Pengertian Motivasi Kerja	38

b. Fungsi Motivasi.....	39
c. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi	41
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	43
e. Indikator Motivasi Kerja.....	44
B. Penelitian Terdahulu.....	45
C. Kerangka Konseptual	48
1. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai.....	49
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	50
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	51
4. Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	52
D. Hipotesis	54
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	55
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	55
1. Lokasi Penelitian.....	55
2. Waktu Penelitian.....	55
C. Populasi dan Sampel.....	56
1. Populasi.....	56
2. Sampel	57
3. Jenis Data.....	57
4. Sumber Data	57
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	58
1. Variabel Penelitian.....	58
a. Variabel Dependen (Y)	58
b. Variabel Independen (X).....	59
2. Definisi Operasional	60
E. Skala Pengukuran Variabel	62
F. Teknik Pengumpulan Data	63
G. Teknik Analisa Data	64
1. Analisis Frekuensi Data	64
2. Uji Kualitas Data	64
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	64
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	65
3. Uji Asumsi Klasik.....	66
a. Uji Normalitas.....	66
b. Uji Multikolinearitas	68
c. Uji Heteroskedastisitas.....	70
4. Regresi Linear Berganda	72
5. Uji Hipotesis	73
a. Uji Parsial (Uji t).....	73
b. Uji Simultan (Uji F)	74
6. Koefisien Determinasi (R^2).....	75
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	77
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	77

a.	Sejarah Dinas Perhubungan Kota Binjai.....	77
b.	Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Binjai	79
c.	Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Binjai.....	80
2.	Frekuensi Karakteristik Responden	80
a.	Jenis Kelamin Responden.....	81
b.	Usia Responden.....	81
c.	Pendidikan Terakhir Responden.....	82
d.	Masa Kerja Responden.....	83
e.	Status Pernikahan Responden.....	83
3.	Frekuensi Jawaban Responden	84
a.	Kemampuan (X_1).....	85
1)	Pengetahuan.....	85
2)	Keterampilan	87
3)	Sikap	88
4)	Pengalaman.....	90
b.	Disiplin Kerja (X_2)	91
1)	Absensi	92
2)	Ketaatan pada Peraturan	93
3)	Ketaatan pada Prosedur Kerja	95
4)	Kewaspadaan	96
c.	Motivasi Kerja (X_3).....	98
1)	Motif	98
2)	Harapan.....	100
3)	Insentif	103
d.	Kinerja Pegawai (Y).....	105
1)	Kualitas Kerja	105
2)	Kuantitas Kerja	107
3)	Jangka Waktu	108
4)	Efektivitas Biaya.....	110
4.	Uji Kualitas Data.....	111
a.	Uji Validitas	111
b.	Uji Reliabilitas.....	114
5.	Uji Asumsi Klasik	117
a.	Uji Normalitas Data.....	117
b.	Uji Multikolinearitas	120
c.	Uji Heteroskedastisitas	122
6.	Uji Regresi Linear Berganda.....	125
7.	Uji Hipotesis.....	127
a.	Uji Simultan (Uji F).....	127
b.	Uji Parsial (Uji t)	128
8.	Uji Determinasi	131
B.	Pembahasan Hasil Penelitian	133
1.	Pengaruh Kemampuan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	133
2.	Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	135
3.	Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).	137
4.	Pengaruh Kemampuan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	139

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan	142
B.	Saran	142

**DAFTAR PUSTAKA
BIODATA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Pegawai	4
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kemampuan	5
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja.....	7
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja	8
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian.....	56
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel	60
Tabel 3.3.	Instrumen Skala Likert	63
Tabel 3.4.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	76
Tabel 4.1.	Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	81
Tabel 4.2.	Frekuensi Karakteristik Usia Responden	81
Tabel 4.3.	Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	82
Tabel 4.4.	Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden	83
Tabel 4.5.	Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden.....	84
Tabel 4.6.	Alternatif Jawaban yang Disediakan	84
Tabel 4.7.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	85
Tabel 4.8.	Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan (X_{11})	85
Tabel 4.9.	Pegawai memahami penyelesaian setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (X_{12}).....	86
Tabel 4.10.	Pegawai selalu mengikuti dan menjalankan semua rencana tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan baik (X_{13})	87
Tabel 4.11.	Pegawai mampu memanfaatkan segala sarana dan prasarana Dinas Perhubungan Kota Binjai untuk meningkatkan hasil kerja pegawai (X_{14})	88
Tabel 4.12.	Pegawai mampu menyelesaikan setiap masalah yang datang saat bekerja dengan tenang (X_{15}).....	89
Tabel 4.13.	Pegawai akan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan pegawai walaupun pegawai mendapatkan berbagai kendala saat menyelesaikannya (X_{16})	89
Tabel 4.14.	Pegawai sudah cukup lama bekerja di posisi yang saat ini pegawai jalani (X_{17}).....	90
Tabel 4.15.	Pegawai mampu meminimalisir kemungkinan munculnya masalah dengan pengalaman yang pegawai miliki (X_{18})	91
Tabel 4.16.	Pegawai memiliki riwayat absensi yang sangat baik (X_{21})	92
Tabel 4.17.	Pegawai harus selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan pegawai kepada pegawai lain untuk memperlancar aktivitas perusahaan (X_{22})	93
Tabel 4.18.	Pegawai memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah (X_{23}).....	93
Tabel 4.19.	Pegawai mentaati segala peraturan yang berlaku di kantor (X_{24}).	94
Tabel 4.20.	Pegawai mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang berlaku di kantor (X_{25})	95
Tabel 4.21.	Pegawai memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan prosedur kerja dari kantor (X_{26})	96

Tabel 4.22. Pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir (X ₂₇)	97
Tabel 4.23. Pegawai menghindari tidur larut malam agar keesokan hari mampu bekerja dengan maksimal tanpa terganggu akibat mengantuk (X ₂₈).....	97
Tabel 4.24. Pegawai bekerja di kantor ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan (X ₃₁).....	98
Tabel 4.25. Pegawai akan mendapatkan status sosial yang meningkat dengan bekerja di kantor ini (X ₃₂)	99
Tabel 4.26. Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di kantor ini (X ₃₃)	100
Tabel 4.27. Pegawai yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di kantor ini (X ₃₄)	101
Tabel 4.28. Pegawai akan memiliki karir yang terus meningkat jika pegawai bekerja dengan baik di kantor ini (X ₃₅).....	101
Tabel 4.29. Pegawai mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di kantor ini (X ₃₆)	102
Tabel 4.30. Pegawai berusaha bekerja dengan sangat baik agar insentif atau tunjangan dapat dicairkan (X ₃₇)	103
Tabel 4.31. Pegawai mendapatkan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat (X ₃₈)	104
Tabel 4.32. Pegawai akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan kantor (X ₃₉)	104
Tabel 4.33. Pegawai memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan instansi dan atasan (Y ₁)	105
Tabel 4.34. Pegawai selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan (Y ₂).....	106
Tabel 4.35. Pegawai tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan (Y ₃).....	107
Tabel 4.36. Pegawai mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan (Y ₄).....	108
Tabel 4.37. Pegawai tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi (Y ₅).....	108
Tabel 4.38. Pegawai menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu (Y ₆)	109
Tabel 4.39. Pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga segala kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir (Y ₇).....	110
Tabel 4.40. Pegawai tidak pernah merusak atau menghilangkan berbagai fasilitas kantor dalam bekerja (Y ₈).....	111
Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pernyataan Variabel Kemampuan (X ₁)	112
Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X ₂).....	113
Tabel 4.43. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X ₃).....	113
Tabel 4.44. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	114
Tabel 4.45. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kemampuan (X ₁)	115

Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	116
Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X_3)	116
Tabel 4.48. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	117
Tabel 4.49. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	120
Tabel 4.50. Hasil Uji Multikolinearitas	121
Tabel 4.51. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	124
Tabel 4.52. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	125
Tabel 4.53. Hasil Uji F (Uji Simultan)	128
Tabel 4.54. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	129
Tabel 4.55. Hasil Uji Determinasi	132
Tabel 4.56. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	132

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	52
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Binjai	80
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas.....	118
Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas.....	119
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	122

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi termasuk perusahaan memiliki suatu tujuan bersama yang ingin dicapai sehingga setiap anggota dari organisasi berusaha untuk mewujudkan tujuan tersebut, Tujuan dari organisasi sulit bisa tercapai jika setiap anggota organisasi tidak memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawabnya di organisasi atau perusahaan. Karena pegawai merupakan aktor atau pelaku utama dalam sebuah organisasi yang menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Rivai (2018:309) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Jika setiap pegawai mampu memberikan prestasi kerja yang baik di perusahaan, maka tujuan perusahaan lebih mudah untuk tercapai dan perusahaan tetap dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam menjaga agar organisasi mampu berjalan dengan baik.

Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2017) yang memberikan hasil bahwa

kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Perhubungan Kota Binjai ialah salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas buat menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan ataupun transportasi buat wilayah Kota Binjai, Sumatera Utara. Ada pula guna dari Dinas perhubungan ataupun biasa disingkat Dishub merupakan merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam daerah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi tercantum perizinan angkutan perhubungan, penilaian serta laporan terpaut bidang perhubungan. Karna gunanya yang strategis bidang perhubungan, Dishub pula mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) secepat bisa jadi dengan sekolah- sekolah binaan bidang transportasi semacam Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) serta yang lain.

Dinas Perhubungan Kota Binjai pula membuat bermacam ketentuan terpaut transportasi di musim- musim padat semacam mudik hari raya diatur. Dishub teratur membuat program mudik free baik mudik jalan perhubungan darat, laut serta hawa yang senantiasa berkolaborasi dengan departemen perhubungan. Untuk wewenang, Dishub memiliki wewenang untuk memberikan izin persuratan terkait transportasi dan perhubungan seperti urus izin usaha angkutan, izin angkutan penumpang umum, izin angkutan barang, penerbitan Izin Trayek dan Kartu Pengawasan Angkutan Penumpang Umum, Izin Trayek Angkutan Antar Jemput, izin Operasi Angkutan Sewa, izin Operasi Angkutan Pariwisata, Surat Persetujuan Izin Trayek (SPIT), Izin Operasi (SPIO) Angkutan Taksi Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) dan lainnya.

Dinas Perhubungan Kota Binjai saat ini terdiri dari 2 komponen pegawai, yaitu pegawai berstatus PNS dan pegawai berstatus honorer. Hampir di setiap ruangan,

bidang, atau seksi memiliki setidaknya 1 atau 2 orang pegawai honorer yang ditempatkan untuk membantu aktivitas dan kegiatan dari masing-masing ruangan atau bagian. Selain itu, semua tenaga keamanan dan kebersihan juga merupakan pegawai honorer yang digaji oleh Dinas Perhubungan Kota Binjai.

Kinerja yang dihasilkan dari tiap pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai berbeda- beda. Dimana, ada lumayan banyak pegawai yang tidak sanggup menggunakan waktu kerja yang dipunyai secara optimal sehingga tugas-tugas yang diberikan tidak berakhir pas waktu sehingga kuantitas hasil kerja jadi rendah. Tidak hanya itu, hasil pekerjaan yang kerap direvisi oleh atasan menampilkan pegawai honorer belum sanggup menciptakan hasil kerja yang bermutu seperti kemauan atasan ataupun standar lembaga..

Sugiyono (2016:135) menjelaskan bahwa salah satu cara untuk menggali masalah atau fenomena menjadi lebih dalam pada proses observasi dapat dilakukan dengan pra-survey. Pra-survey atau studi awal dilakukan untuk menelaah berbagai masalah yang berkenaan dengan penelitian. Masalah-masalah tersebut diungkap berdasarkan indikator dari setiap variabel yang akan diteliti. Adanya pra-survey dapat memperjelas fenomena atau masalah yang akan diangkat dan diteliti.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai honorer menunjukkan adanya masalah pada kinerja pegawai honorer seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pegawai mampu memberikan hasil pekerjaan yang tidak direvisi oleh atasan karena sesuai dengan standar instansi	4	20%	16	80%
2	Pegawai tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan atasan	6	30%	14	70%
3	Pegawai mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien	8	40%	12	60%
4	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	9	45%	11	55%
Rata-Rata		6,75	33,75%	13,25	66,25%

Sumber: Oleh Penulis (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang pegawai honorer yang dibagikan pra-survey, rata-rata jawaban setuju hanya 33,75% dimana hanya 4 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu memberikan hasil pekerjaan yang tidak direvisi oleh atasan karena sesuai dengan standar instansi. Lalu hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan atasan. Selanjutnya, hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien. Terakhir, hanya 9 orang pegawai yang setuju bahwa mereka Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Masalah utama pada kinerja pegawai yaitu pegawai honorer menghasilkan kualitas hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar instansi dan atasan sehingga hasil pekerjaan pegawai sering direvisi untuk diperbaiki.

Kemampuan setiap pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai seharusnya sudah cukup baik. Hal ini dikarenakan proses rekrutmen pegawai honorer juga

melalui proses seleksi, termasuk berbagai ujian kemampuan akademik dan kemampuan di bidang masing-masing. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai honorer seharusnya mampu membuat mereka menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan cukup mudah. Tetapi, beberapa pegawai honorer belum lama bertugas di posisi yang ditempati, sehingga membuat pengalaman yang ada masih cukup rendah. Hal ini mempengaruhi kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Selain itu, terdapat beberapa pegawai honorer yang tugaskan di bidang yang jauh berbeda dari pendidikannya sehingga membuat pegawai honorer harus berusaha untuk belajar ulang di bidang tersebut. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai honorer menunjukkan adanya masalah pada kemampuan pegawai honorer seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kemampuan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pegawai memiliki pengetahuan yang sangat baik perihal penyelesaian tugas yang menjadi tanggungjawabnya	9	45%	11	55%
2	Pegawai memiliki keterampilan yang sangat baik sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	7	35%	13	65%
3	Pegawai mampu bersikap tenang dalam menghadapi berbagai permasalahan yang timbul saat bekerja	6	30%	14	70%
4	Pegawai memiliki pengalaman yang sangat baik di bidang tugas yang menjadi tanggungjawabnya saat ini	6	30%	14	70%
Rata-Rata		7,0	35,0%	13,0	65,0%

Sumber: Oleh Penulis (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang pegawai honorer yang dibagikan pra-survey, rata-rata jawaban setuju hanya 35,5% dimana hanya 9 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki pengetahuan yang sangat baik perihal penyelesaian tugas yang menjadi tanggungjawab pegawai. Lalu hanya 7 orang

pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki keterampilan yang sangat baik sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Lalu hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu bersikap tenang dalam menghadapi berbagai permasalahan yang timbul saat bekerja. Terakhir, hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki pengalaman yang sangat baik di bidang tugas yang menjadi tanggungjawab pegawai saat ini. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kemampuan pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Masalah utama pada kemampuan pegawai yaitu pegawai honorer belum mampu bersikap tenang dalam menghadapi berbagai permasalahan yang timbul saat bekerja karena masih kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki.

Disiplin kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai di awal bekerja masih sangat baik. Namun, rendahnya pengawasan terhadap pegawai, terutama terhadap pegawai negeri sipil membuat pegawai honorer terikut ke dalam budaya kerja sebagian pegawai negeri sipil yang kurang disiplin ada di sana. Hal ini membuat tingkat kedisiplinan pegawai honorer seiring waktu semakin menurun. Hasil observasi menunjukkan bahwa masih cukup banyak pegawai honorer yang masih datang terlambat ke kantor dan juga pulang lebih awal dari jam pulang seharusnya. Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai honorer yang pergi meninggalkan kantor untuk urusan di luar dari pekerjaan. Hal ini mengakibatkan kedisiplinan pegawai honorer dinilai kurang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja seandainya waktu yang terbuang tersebut dipergunakan secara maksimal untuk pekerjaan kantor. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai honorer menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pegawai selalu datang tepat waktu dalam bekerja/masuk kantor	5	25%	15	75%
2	Pegawai tidak pernah meninggalkan kantor di saat jam kerja	2	10%	18	90%
3	Pegawai mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan kantor	7	35%	13	65%
4	Pegawai sering pulang lebih awal dari jam pulang seharusnya	6	30%	14	70%
Rata-Rata		5,0	25,0%	15	75,0%

Sumber: Oleh Penulis (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang pegawai honorer yang dibagikan pra-survey, rata-rata jawaban setuju hanya 25,0% dimana hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka selalu datang tepat waktu dalam bekerja/masuk kantor. Lalu hanya 2 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak pernah meninggalkan kantor di saat jam kerja. Selanjutnya, hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan kantor. Terakhir, hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka sering pulang lebih awal dari jam pulang seharusnya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada disiplin kerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Masalah utama pada disiplin kerja pegawai yaitu pegawai honorer sering meninggalkan kantor di saat jam kerja sehingga membuat pekerjaan menjadi terbengkalai.

Motivasi kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai dinilai cukup rendah, mengingat kurangnya bonus, insentif, dan promosi pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai honorer walaupun berprestasi. Tidak ada lagi kesempatan pegawai honorer diangkat atau dipromosikan menjadi pegawai negeri sipil walau

menunjukkan kinerja yang baik membuat motivasi pegawai honorer menjadi menurun. Pegawai honorer hanya menghadapi berbagai insentif dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kota Binjai. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai honorer menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja pegawai honorer seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari	7	35%	13	65%
2	Pegawai yakin harapan pegawai untuk memiliki karir dan jabatan yang baik akan tercapai	4	20%	16	80%
3	Pegawai berusaha bekerja dengan sangat baik agar bisa mendapatkan berbagai insentif dari instansi	8	40%	12	60%
Rata-Rata		6,3	31,67%	13,7	68,33%

Sumber: Oleh Penulis (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang pegawai honorer yang dibagikan pra-survey, rata-rata jawaban setuju hanya 31,67% dimana hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari. Lalu hanya 4 orang pegawai yang setuju bahwa mereka yakin harapan pegawai untuk memiliki karir dan jabatan yang baik akan tercapai. Terakhir, hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa mereka berusaha bekerja dengan sangat baik agar bisa mendapatkan berbagai insentif dari instansi. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada motivasi kerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Masalah utama pada motivasi kerja pegawai yaitu pegawai honorer tidak memiliki harapan dapat dicapai untuk memiliki karir dan jabatan yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya

pengaruh dari kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Pegawai honorer belum mampu bersikap tenang dalam menghadapi berbagai permasalahan yang timbul saat bekerja karena masih kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai.
2. Pegawai sering meninggalkan kantor di saat jam kerja pegawai sehingga membuat pekerjaan pegawai menjadi terbengkalai.
3. Pegawai honorer tidak memiliki harapan yang dapat dicapai untuk memiliki karir dan jabatan yang lebih baik.
4. Pegawai menghasilkan kualitas hasil kerja yang belum sesuai dengan standar instansi dan atasan sehingga hasil pekerjaan pegawai sering direvisi untuk diperbaiki.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya mencari pengaruh dari kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer baik secara parsial maupun secara simultan.
- b. Sumber data berasal dari jawaban para pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai yang dijadikan sebagai responden melalui kuesioner.
- c. Objek yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah pegawai honorer yang bertugas di Dinas Perhubungan Kota Binjai.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- b. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- c. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- d. Apakah kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai, maka diharapkan pihak manajemen instansi Dinas

Perhubungan Kota Binjai dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan instansi dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja pegawai honorer yang dimiliki.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi atau rujukan bagi peneliti lain saat melakukan penelitian yang berhubungan dengan apa yang menjadi permasalahan yang dibahas pada penelitian ini.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana tahun 2017 yang berjudul: Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). Sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian: penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) serta sebuah

variabel terikat yaitu: Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan, penelitian saat ini menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: Kemampuan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) serta sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2. Jumlah Observasi/sampel (n): penelitian terdahulu berjumlah 63 orang pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai honorer.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilaksanakan pada bulan Januari hingga Juni 2017, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2021 hingga Februari 2022.
4. Lokasi Penelitian: penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru Kabupaten Jombang Jawa Timur, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Binjai Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Menurut Wibowo (2017:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut Rivai (2018:309) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan, sehingga jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mencapai seperti apa yang diharapkan perusahaan terhadap posisi yang diduduki karyawan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:260) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya di suatu perusahaan atau organisasi. Seseorang yang memiliki pengetahuan

tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, dalam hal ini adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, lancar, dan tepat waktu.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh dan tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya baik juga.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pimpinan yang otoriter.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam

kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga tidak akan membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain, komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2018:193) yaitu:

1) Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya setiap hari.

3) Tingkat Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja di sini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

5) Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Sedangkan Sutrisno (2017:152) menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kompetensi

Adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

2) Inisiatif

Adalah tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

3) Kecekatan Mental

Adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

4) Skema Pengembangan Karir

Berbagai tingkatan karir atau jabatan yang dapat dimiliki oleh karyawan berdasarkan kinerjanya. Skema pengembangan karir membuat karyawan berusaha tetap memiliki kinerja yang baik agar mendapatkan kesempatan yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

6) Disiplin Kerja

Adalah kedisiplinan karyawan dalam mematuhi segala peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk ketepatan waktu.

7) Penghargaan

Adalah suatu yang bersifat finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas usaha dan kinerja yang selama ini dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan.

8) Semangat Kerja

Adalah rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

9) Pelatihan

Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: kondisi fisik, peralatan (sarana dan prasarana), waktu kerja, material, supervisi, iklim organisasi, dan desain organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

c. Penilaian Kinerja Pegawai

Kasmir (2018:184) menjelaskan bahwa pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan satu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat

diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Jika sudah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan atau penghargaan. Akan tetapi, jika tidak mencapai atau belum mencapai, maka perlu dilakukan evaluasi.

Kasmir (2018:184) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Menurut Wibowo (2017:13) pengertian penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan, maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Penilaian kinerja secara regular mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi, dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban, dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya. Penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Berdasarkan pandangan di atas tampak bahwa penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian, pegawai yang bersangkutan tetap tidak mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang mereka harapkan. Seluruh proses tersebut (penilaian kinerja) analisis dan perencanaan diliputi oleh kondisi yang tidak realistis. Jalan yang lebih berat bagi pihak instansi dalam melakukan penilaian adalah menentukan hal-hal yang sebenarnya, diharapkan para pegawai dalam pekerjaan saat itu.

d. Metode Pengukuran Kinerja

Handoko (2018:137) mengelompokkan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Metode Penilaian yang Berorientasi Pada Masa Lalu

Metode ini dibagi atas:

a) Rating Scales

Pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah berlaku.

b) Checklist

Pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi seorang karyawan.

c) *Critical Review Method*

Pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.

d) *Performance Test and Observation*

Pengukuran dilakukan bila jumlah pekerja terbatas. Test yang dilakukan bisa berbentuk keterampilan dan pengetahuan.

e) *Comparative Evaluation Approach*

Pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

2) *Future Oriented Appraisal Method*

Metode penilaian berorientasi pada prestasi karyawan dimasa yang akan datang berdasarkan potensi dan penentuan tujuan prestasi dimasa depan yang dibagi menjadi:

a) *Self Appraisal*

Dilakukan secara mandiri oleh karyawan untuk mengevaluasi pengembangan diri mereka selama bekerja di perusahaan.

b) *Management by Objectives*

Pengukuran dilakukan berdasarkan tujuan-tujuan pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara karyawan dan atasan sehingga pengukuran lebih transparan.

c) *Psychological Appraisal*

Penilaian ini pada umumnya dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi karyawan dimasa yang akan datang dengan mengamati psikologis dari karyawan.

d) Assessment Center

Bentuk penilaian yang distandarisasikan di mana tergantung pada tipe berbagai penilai.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Kasmir (2018:201) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja secara keseluruhan adalah untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan

kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

f. Indikator Kinerja

Kasmir (2018:208-209) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Jangka Waktu

Jangka waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan dan menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

4) Efektivitas Biaya

Efektivitas Biaya yaitu tidak adanya kerugian atau biaya lain yang harus ditanggung perusahaan akibat kelalaian dan kesalahan kerja yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektivitas biaya.

2. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan atau kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini menyebabkan, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2016:41) kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge dan skill*) sehingga kemampuan adalah pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya di perusahaan. Menurut Kertajaya (2016:27) kemampuan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Di mana kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang

diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini membuat kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kemampuan dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

b. Jenis-Jenis Kemampuan

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal sesuai pernyataan. Katz dalam Moenir (2016:176):

1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

Technical skill adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

Human skill adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Conceptual skill Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

c. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan**

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2016:45), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan yaitu kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins (2018:53), kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu:

- 1) Kecerdasan angka (kemampuan melakukan aritmetika dengan cepat dan akurat)

- 2) Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata)
- 3) Kecepatan persepsi (kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat).
- 4) Penalaran induktif (kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut).
- 5) Penalaran deduktif (kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen)
- 6) Visualisasi spasial (kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah)
- 7) Daya ingat (kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu).

Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya. Kemampuan fisik ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Ada 9 (sembilan) kemampuan fisik dasar yang porsinya berbeda-beda dimiliki oleh tiap individu, yaitu:

- 1) Kemampuan dinamis (kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus)
- 2) Kekuatan tubuh (kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh, khususnya otot perut)
- 3) Kekuatan statis (kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal)

- 4) Kekuatan eksplosif (kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif)
- 5) Fleksibilitas luas (kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin)
- 6) Fleksibilitas dinamis (kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang)
- 7) Koordinasi tubuh (kemampuan mengkoordinasi tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda)
- 8) Keseimbangan (kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan)
- 9) Stamina (kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan).

d. Indikator Kemampuan

Kertajaya (2016:29) mengungkapkan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengukur kemampuan karyawan, yaitu:

1) Pengetahuan

Pengetahuan karyawan mengenai bidang kerja yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya termasuk menghadapi berbagai masalah yang muncul sebagai bagian dari kendala yang dihadapi karyawan.

2) Keterampilan

Keterampilan karyawan dalam menggunakan berbagai fasilitas dan peralatan yang mendukung penyelesaian tugas dan tanggungjawab mereka serta penguasaan karyawan terhadap berbagai teknik dan aturan pengerjaan tugas.

3) Sikap

Sikap karyawan dalam mengerjakan tugas yang mereka terima dari awal tugas diterima hingga hasil tugas diserahkan.

4) Pengalaman

Banyaknya pengalaman karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sejenis dan berhubungan erat dengan tugas dan tanggungjawab karyawan saat ini.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kemampuan dalam penelitian ini adalah pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari hati nurani dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan dan standar yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Disiplin harus diterapkan dalam organisasi bisnis, tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya..

Sutrisno (2017:86) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja. Nitisemito (2018:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari

organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Senada dengan itu, Hasibuan (2017:190) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin karyawan yang baik hendak memusatkan tujuan lembaga, sebaliknya disiplin yang merosot hendak jadi penghalang serta penghambat pencapaian tujuan lembaga tersebut. Disiplin membentuk sesuatu perilaku menghormati, menghargai, patuh serta taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis dan mampu melakukannya serta tidak mengelak, menerima sanksi- sanksi apabila karyawan melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:194) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin akan semakin baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan pada suatu instansi.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi. Sikap dan perilaku indisipliner pada karyawan akan berkurang.

7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi..

c. Pentingnya Kedisiplinan

Hasibuan(2017: 193) mengemukakan kedisiplinan merupakan guna operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan ialah guna operatif manajemen sumber energi manusia yang terutama sebab terus menjadi baik disiplin karyawan, terus menjadi besar prestasi kerja yang bisa dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, susah untuk industri menggapai hasil yang maksimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Perihal ini mendesak gairah kerja, semangat kerja, serta terwujudnya tujuan industri, karyawan, serta warga. Oleh sebab itu, tiap manajer senantiasa berupaya supaya para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang manajer dikatakan efisien dalam kepemimpinannya bila para bawahannya berdisiplin baik. Buat memelihara serta tingkatkan ketertiban yang baik merupakan perihal yang susah, sebab banyak aspek yang mempengaruhinya. Seorang bakal bersedia mematuhi seluruh ketentuan dan melakukan tugas- tugasnya, baik secara sukarela ataupun sebab terpaksa. Ketertiban dimaksud bila karyawan senantiasa tiba serta kembali pas pada waktunya, mengerjakan seluruh pekerjaanya dengan baik, mematuhi seluruh peraturan industri serta norma- norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat dibutuhkan buat membagikan tutorial serta penyuluhan untuk karyawan dalam menghasilkan tata tertib yang baik di industri. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, serta daya guna kerja karyawan hendak bertambah. Perihal ini hendak

menunjang tercapainya tujuan industri, karyawan, serta warga. Jelasnya industri hendak susah menggapai tujuannya, bila karyawan tidak mematuhi peraturan- peraturan industri tersebut. Ketertiban sesuatu industri dikatakan baik, bila sebagian besar karyawan mentaati peraturan- peraturan yang terdapat. Hukuman dibutuhkan dalam tingkatkan ketertiban serta mendidik karyawan supaya mentaati seluruh peraturan industri. Pemberian hukuman wajib adil serta tegas terhadap tiap karyawan. Dengan keadilan serta ketegasan, sasaran pemberian hukuman hendak tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas untuk pelanggarnya bukan jadi perlengkapan pendidik untuk karyawan. Ketertiban wajib ditegakkan dalam sesuatu organisasi industri. Tanpa sokongan disiplin karyawan yang baik, susah industri buat mewujudkan tujuannya.

d. Jenis-Jenis Disiplin

Handoko (2018:208) mengemukakan kegiatan kedisiplinan terbagi menjadi dua tipe yaitu:

1) Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk

menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

Handoko (2018:209) mengemukakan tujuan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan di waktu yang lalu. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar menaati semua peraturan instansi. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2017:89) menjelaskan beberapa Indikator dalam mengukur disiplin kerja diantaranya adalah:

1) Absensi

Disiplin karyawan yang dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.

2) Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan, baik peraturan tertulis maupun peraturan lisan.

3) Ketaatan pada Prosedur Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang

digunakan, karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

4) Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan yang tinggi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada prosedur kerja, dan kewaspadaan.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana triknya mendesak gairah kerja bawahan, supaya mereka ingin bekerja keras dengan membagikan seluruh keahlian serta keterampilannya buat mewujudkan tujuan industri. Motivasi berarti sebab dengan motivasi ini diharapkan tiap orang karyawan ingin bekerja keras ataupun bersemangat buat menggapai produktivitas kerja yang besar. Manajer wajib mengenali motif serta motivasi yang di idamkan karyawan supaya sanggup memotivasi karyawan. Orang ingin bekerja merupakan buat bisa penuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) ataupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berupa modul ataupun nonmateri, kebutuhan raga ataupun rohani.

Sastrohadiwiryono (2017:268) menjelaskan motivasi merupakan setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Rivai (2018:215) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Sedangkan menurut Munandar (2018:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

b. Fungsi Motivasi

Ravianto (2017:75) menjelaskan bahwa setidaknya terdapat tiga fungsi dari motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi sebagai pendorong perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya karyawan ambil dalam pekerjaan.
- 2) Motivasi sebagai penggerak perbuatan. Dorongan psikologis melahirkan sikap terhadap karyawan itu merupakan suatu kekuatan

yang tak terbandung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.

- 3) Motivasi sebagai pengarah perbuatan. Karyawan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana pekerjaan yang harus dilakukan dan mana pekerjaan yang diabaikan.

Hamalik (2018:176) menjelaskan bahwa motivasi memiliki fungsi sebagai berikut:

- 1) Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa adanya motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti pekerjaan.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan pekerjaan pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

Oemar dalam Ravianto (2017:76) juga menjelaskan bahwa motivasi memiliki beberapa fungsi. yaitu:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti bekerja. Sebagai seorang karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi sehingga hatinya mau untuk bekerja tanpa paksaan.
- 2) Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi untuk bekerja maka karyawan akan terarah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan penggerak dari setiap kegiatan yang dikerjakan. Dengan adanya motivasi yang tertanam di dalam dirinya maka karyawan akan mendapatkan energi yang kuat untuk melakukan hal-hal yang menunjang untuk pencapaian tujuan.

c. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi

1) Asas-Asas Motivasi

Mangkunegara (2016:79) menjelaskan bahwa terdapat beberapa asas pada motivasi, dimana asas-asas motivasi tersebut terdiri dari:

a) Asas Mengikutsertakan

Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b) Asas Komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

c) Asas Pengakuan

Memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

d) Asas Wewenang yang Didelegasikan

Memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

e) Asas Adil dan Layak

Alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

f) Asas Perhatian Timbal Balik

Bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua pihak.

2) Alat-Alat Motivasi

Mangkunegara (2016:81) menjelaskan bahwa alat-alat motivasi sebagai berikut:

a) Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.

b) Non-Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lainnya.

c) Kombinasi Materil dan Non-materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang dan barang) dan non-materil (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

3) Jenis-Jenis Motivasi

Mangkunegara (2016:82) menjelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Semangat kerja bawahan akan meningkat dengan motivasi positif ini, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang perkerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dengan motivasi negatif ini, akan tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua jenis motivasi di atas dalam prakteknya sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun permasalahannya adalah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Hasibuan (2017:143) menjelaskan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

1) *The Desire to Live*

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.

2) *The Desire for Possession*

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) *The Desire for Power*

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4) *The Desire for Recognition*

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Setiap pekerja dengan demikian jelas bahwa mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja.

e. Indikator Motivasi Kerja

Rivai (2018:217) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi karyawan, yaitu: motif, harapan dan insentif.

1) **Motif**

Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin

dicapai, suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional, seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi

3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerjanya secara optimal.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah motif, harapan, dan inisiatif.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai

pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu juga berguna untuk mendukung teori utama (*grand theory*) yang digunakan pada penelitian dan menjadi salah satu landasan dalam pengambilan hipotesis dalam penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang saat ini sedang dilakukan:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Secara parsial maupun secara simultan, kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Abdul Aziz Nugraha Pratama, dan Aprina Wardani. (2017).	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)	Kemampuan Kerja, dan Semangat Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.
3	R. A. Aryanti Wardaya Puspokusumo, dan Leonny Cathleen (2017)	Analisis Pengaruh Kemampuan, <i>Effort</i> Dan <i>Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Cabang Plaza Semanggi	Kemampuan, <i>Effort</i> , dan <i>Support</i>	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Variabel bebas Kemampuan, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Variabel bebas <i>Effort</i> berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Variabel bebas <i>Support</i> berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Variabel bebas Kemampuan, <i>Effort</i> dan

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						Support berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan
4	Jeli Nata Liyas, dan Reza Primadi. (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat
5	Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, dan Yantje Uhing. (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1, H3 dan H4 dimana Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
6	Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2017)	Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Kemampuan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian melalui uji t dan uji F menunjukkan bahwa kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi baik secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang
7	Nur Rahmah Andayani, dan Priskila Makian. (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)	Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Sofiyah Eka Alfiah (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik	Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas dan kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, loyalitas, kualitas karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
9	Muhammad Ogen, Nurwati, Sinarwaty (2018)	<i>The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy on Performance in Police Resort Of Mona Regency</i>	<i>Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy</i>	<i>Performance</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Work Discipline, Job Satisfaction dan Self Efficacy baik secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi Resor Kabupaten Mona.
10	Ilham Thaiefi, Aris Baharuddin, Priyono, dan Mohamad Syafi'i Idrus (2017)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang).</i>	<i>Training, Compensation and Work Discipline</i>	<i>Job Performance</i>	Deskriptif Kualitatif	<i>Based on the descriptive analysis on this research result, it can be concluded that the training followed by the employees is assessed on its target especially for the content of the material and optimal time duration. Compensation is rated in good level, especially on the salaries and complementary compensation. While for the facility element consists of vehicle and residence needs to be improved. The whole effects of the independent variables have a positive direction. The largest contribution comes from the training variable.</i>
11	Sonny Hersona, dan Iwan Sidharta. (2017)	<i>Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance</i>	<i>Leadership Function, Motivation dan Work Discipline</i>	<i>Employees' Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results show that leadership function, motivation, and work discipline have a significant effect either partially or simultaneously on employee performance. By improving the leadership function, employee motivation and work discipline, it is possible to increase the employees' performance at the Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency.</i>

Sumber: Penelitian Terdahulu (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan

secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti, sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Balitbangkes dalam Rusiadi (2016:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Berikut adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti:

1. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai

Kertajaya (2016:27) menjelaskan bahwa kemampuan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik. Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upayanya meraih sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Selain itu, Sutrisno (2017:152) juga menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja. Karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang memadai akan sangat sulit mencapai kinerja yang baik. Karyawan membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang cukup dibidang pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai tepat waktu dengan hasil yang baik. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Pratama, dan Wardani. (2017) serta Puspokusumo dan Cathleen (2017) yang menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2017:190) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan

lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan.

Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Sutrisno (2017:152) juga menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang juga baik. Teori tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liyas, dan Primadi (2017) dan Pomalingo, Mandey, dan Uhing (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Rivai (2018:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi

mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Motivasi yang terjadi diharapkan agar setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif untuk mendorong motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

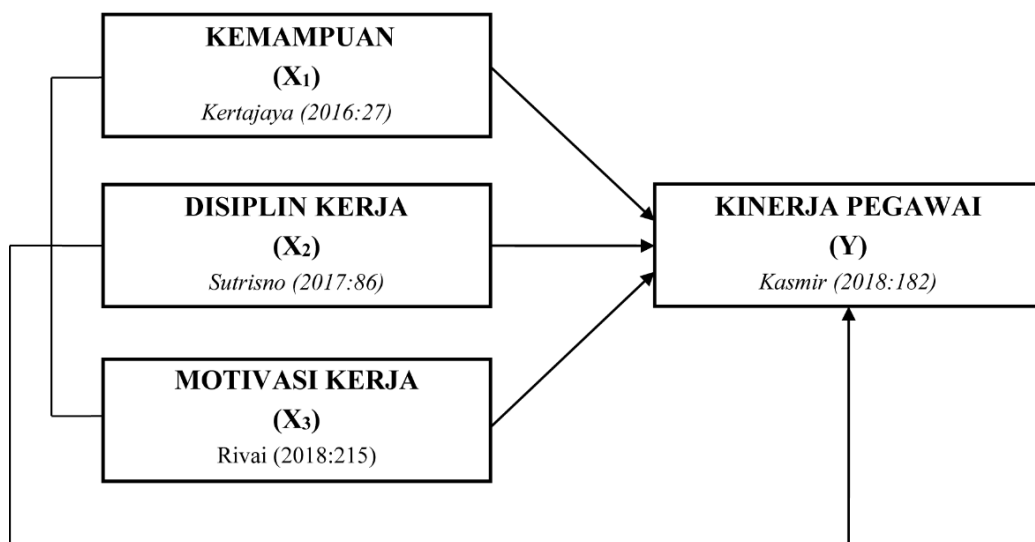
Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Handoko (2018:193) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Arini, Mukzam, dan Ruhana (2017), dan Andayani, dan Makian (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kasmir (2018:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung

jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2018:189) juga menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2017) yang memberikan hasil bahwa kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang didukung dengan berbagai hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini hubungan antara variabel bebas kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai ke dalam bentuk kerangka konseptual berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Oleh Penulis (2021)

Kerangka konseptual tersebut di atas menggambarkan hubungan variabel bebas kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Sehingga pada penelitian ini, akan

dicari bagaimana pengaruh dari kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan berdasarkan teori utama dari Kasmir (2018:189).

D. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2016:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. 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. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H₁ : Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- H₂ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- H₃ : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- H₄ : Kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini adalah penelitian asosiatif, sedangkan berdasarkan data yang diolah maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Manullang dan Pakpahan (2016:19) juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sehingga penelitian ini berjenis penelitian asosiatif-kuantitatif. Manullang dan Pakpahan (2016:19) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Binjai yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan No.330, Kebun Lada, Kec. Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara 20749.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini tersusun berdasarkan tahapan-tahapan kegiatan penelitian yang terstruktur sehingga rencana penelitian menjadi lebih jelas dan teratur. Waktu penelitian ini dijadwalkan menghabiskan waktu enam bulan yang dimulai dari bulan September 2021 hingga Februari 2022. Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	September 2021				Oktober 2021				November 2021				Desember 2021				Januari 2022				Februari 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■	■	■																				
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■																
4	Bimbingan dan Evaluasi Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
5	Seminar Proposal											■													
6	Persiapan Instrumen Penelitian											■													
7	Pengumpulan Data											■	■												
8	Pengolahan Data												■												
9	Analisis dan Evaluasi													■	■										
10	Penulisan Laporan														■	■	■	■	■	■	■				
11	Bimbingan dan Evaluasi Laporan																					■	■	■	■
12	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2016:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel. Senada dengan itu, Sugiyono (2016:148) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer yang bertugas di Dinas Perhubungan Kota Binjai yang saat ini berjumlah 45 orang pegawai honorer.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Mengingat jumlah populasi yang ada di pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai hanya berjumlah 45 orang pegawai, maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi yang ada yaitu 45 orang pegawai honorer dijadikan sebagai sampel penelitian.

3. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sugiyono (2016:17) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang disebabkan data tersebut tidak ada atau belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan kepada setiap responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Bernad dalam Manullang dan Pakpahan (2016:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Sedangkan Hadi dalam Rusiadi (2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen. Namun, Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Manullang dan Pakpahan (2016:36) menjelaskan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Rusiadi (2016:50) menjelaskan variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti.

Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Rivai (2018:309) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

b. Variabel Independen (X)

Manullang dan Pakpahan (2016:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Sedangkan Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari tiga buah variabel bebas yaitu:

1) Kemampuan (X_1)

Kertajaya (2016:27) mengemukakan bahwa kemampuan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

2) Disiplin Kerja (X_2)

Sutrisno (2017:86) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

3) Motivasi Kerja (X_3)

Rivai (2018:215) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Kemampuan (X ₁)	Segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik. Kertajaya (2016:27)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap 4. Pengalaman Kertajaya (2016:29)	1. Pengetahuan karyawan mengenai bidang kerja yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya termasuk menghadapi berbagai masalah yang muncul sebagai bagian dari kendala yang dihadapi karyawan. 2. Keterampilan karyawan dalam menggunakan berbagai fasilitas dan peralatan yang mendukung penyelesaian tugas dan tanggungjawab mereka serta penguasaan karyawan terhadap berbagai teknik dan aturan pengerjaan tugas. 3. Sikap karyawan dalam mengerjakan tugas yang mereka terima dari awal tugas diterima hingga hasil tugas diserahkan. 4. Banyaknya pengalaman karyawan	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sejenis dan berhubungan erat dengan tugas dan tanggungjawab karyawan saat ini. Kertajaya (2016:29)	
2	Displin Kerja (X ₂)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sutrisno (2017:86)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Kewaspadaan Sutrisno (2017:89)	1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja. 2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan. 3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 4. Karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja. Sutrisno (2017:89)	Likert
3	Motivasi Kerja (X ₃)	Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Rivai (2018:215)	1. Motif 2. Harapan 3. Insentif Rivai (2018:217)	1. Suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja 2. Kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu 3. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Rivai (2018:217)	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2018:182)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Jangka Waktu 4. Efektivitas Biaya Kasmir (2018:200-209)	1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. 2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				<p>dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.</p> <p>3. Jangka waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan dan menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.</p> <p>4. Efektivitas Biaya yaitu tidak adanya kerugian atau biaya lain yang harus ditanggung perusahaan akibat kelalaian dan kesalahan kerja yang dilakukan karyawan.</p> <p>Kasmir (2018:200-209)</p>	

Sumber: Data Diolah oleh Penulis (2021)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Manullang dan Pakpahan (2016:98) menerangkan bahwa skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Simbol	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar dimana pada penelitian ini alternatif jawaban yang disediakan terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa pegawai Dinas Perhubungan Kota Binjai untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data-data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, *report*, agenda dan sebagainya dari perusahaan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

G. Teknik Analisa Data

1. Analisis Frekuensi Data

Analisis ini memberikan gambaran frekuensi dari jawaban yang diberikan pada responden. Frekuensi dari setiap jawaban dari pertanyaan akan didapatkan dalam bentuk angka dan persen, sehingga diketahui berapa banyak jawaban tertentu yang diperoleh. Dengan statistik frekuensi, frekuensi jawaban responden akan lebih jelas dan mudah dipahami

2. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2016:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu

untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang dan Pakpahan, 2016:96).

b. Uji Realibilitas (Keandalan)

Manullang dan Pakpahan (2016:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) menjelaskan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

3. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2016:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Rusiadi (2016:149) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika

asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal.
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal.

b) Normal *Probability Plot* (Normal P-P Plot)

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*.

Manullang dan Pakpahan (2016:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- (1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- (2) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Statistik Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi, 2016:153) dan Manullang dan Pakpahan (2016:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2016:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi

korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231) menjelaskan bahwa ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF dengan aturan sebagai berikut:

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas.
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinearitas.

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231) selain itu juga menjelaskan bahwa multikolinearitas juga dapat dideteksi dari nilai *tolerance value* dengan aturan sebagai berikut:

- 1) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas.
- 2) *Tolerance value* > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinearitas.

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2016:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Rusiadi (2016:157) juga menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Manullang dan Pakpahan (2016:200) dan Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa terdapat cara lain atau pengujian lain yang dapat dilakukan untuk melihat heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji statistik seperti uji *Glejser*, uji *Park*, atau uji *White*. Manullang dan

Pakpahan (2016:200-202) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2016:232) dan Manullang dan Pakpahan (2016:199)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada grafik.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2016:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

4. Uji Regresi Linear Berganda

Manullang dan Pakpahan (2016:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya yaitu dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Kemampuan

X_2 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X_3 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi *korelasi product moment*. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut: Sugiyono (2016:300-301)

Pengujian X₁:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya kemampuan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.

Pengujian X₂:

- 1) $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- 2) $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.

Pengujian X_3 :

- 1) $H_0 : \beta_3 = 0$, artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- 2) $H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.

Manullang dan Pakpahan (2016:204) menjelaskan kriteria pengambilan keputusan dengan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Signifikan $> 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (Terima H_a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ (jika t_{hitung} negatif) atau nilai signifikan $> 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Sugiyono (2016:297) menjelaskan bahwa hipotesis yang digunakan untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kemampuan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.

- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kemampuan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.

Sugiyono (2016:298) juga menjelaskan kriteria pengambilan keputusan dengan uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

6. 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. Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2016:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

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 lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk 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)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Dinas Perhubungan Kota Binjai

Pada masa Orde Baru atau sebelum munculnya reformasi, urusan perhubungan diatur oleh Pemerintah Pusat di bawah naungan Departemen Perhubungan. Sejak reformasi, dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah. Dalam rangka pelaksanaan Desentralisasi di Indonesia, telah diundangkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah. Pada hakekatnya perubahan mendasar dikeluarkannya peraturan perundang-undangan tersebut mengandung tiga paradigma baru dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia yaitu demokratisasi, Pemberdayaan Daerah dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat, dan berimplikasi terhadap semakin luasnya kewenangan Pemerintah Kota Binjai.

Di dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 secara tegas menetapkan keberadaan Daerah Otonom, yang penyelenggaraannya secara bulat dan utuh dilaksanakan di daerah Kabupaten dan Kota dan pada Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737).

Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada Daerah Otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri serta berdasarkan aspirasi masyarakat, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam perspektif jangka panjang ketiga paradigma tersebut diharapkan menjadi landasan untuk mewujudkan suatu pemerintah Daerah yang bercirikan Good Governance yang lebih Kompetitif, Terbuka, Demokratis dengan aparatur Negara yang Bersih, serta tanggung jawab dan profesional dalam masing-masing bidangnya, sehingga mempercepat proses tercapainya masyarakat yang lebih beradab (Civilized Society) sebagai bagian integral dan sistem dan proses pembangunan daerah.

Sejalan dengan hal tersebut maka untuk mampu mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat dimaksud diperlukan dukungan aparatur yang memiliki profesional, adaptif responsif, tanggap dan aspiratif serta pembiayaan yang memadai, peralatan/sarana yang lengkap dengan organisasi dan manajemen yang kondusif di tingkat daerah. Maka sesuai dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan dan tuntutan penyelenggaraan otonomi daerah, serta efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintah daerah perlu ditingkatkan.

Peningkatan tersebut dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, propinsi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan

global dengan memberikan kewenangan seluas-luasnya kepada daerah disertai pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintah negara, maka ditetapkan dan disahkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Berdasarkan pelimpahan kewenangan daerah berarti pihak yang mengatur urusan perhubungan diserahkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

b. Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Binjai

Adapun Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Binjai sebagai berikut:

1) Visi

Terwujudnya sistem pelayanan transportasi perkotaan yang aman, tertib, selamat dan lancar serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

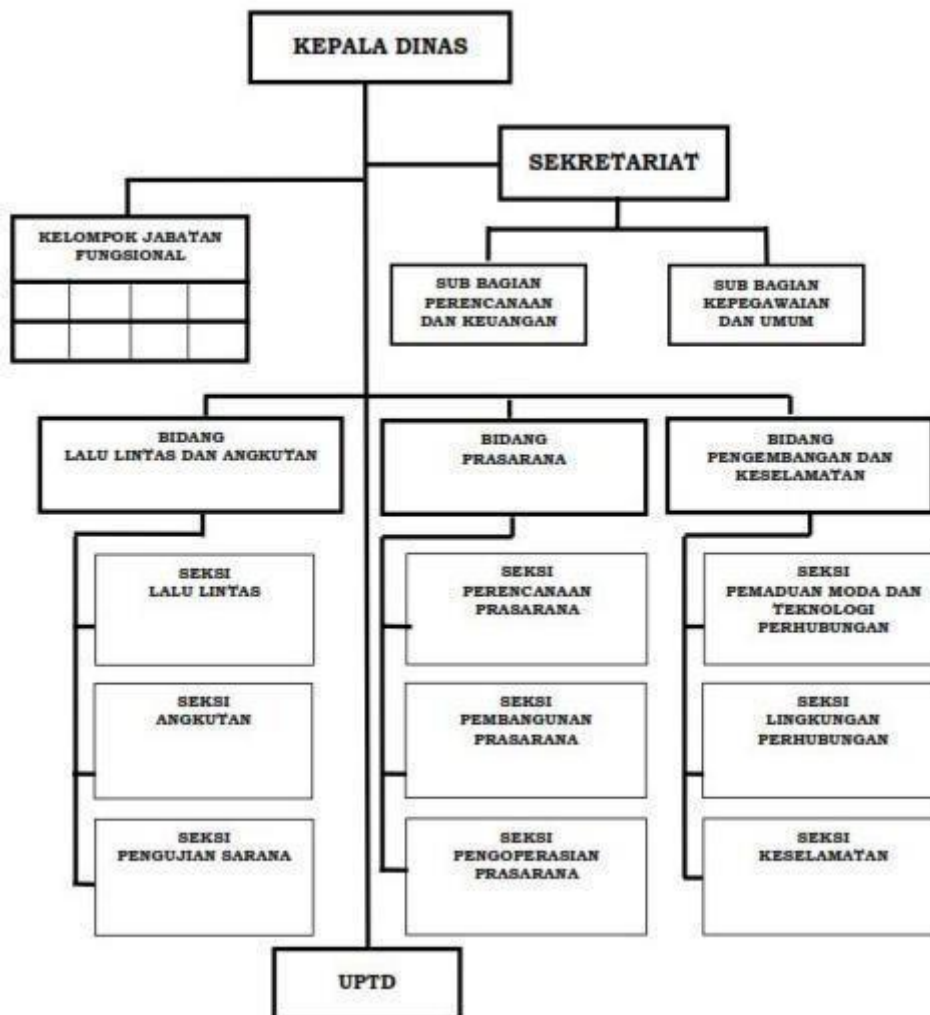
2) Misi

Misi Dinas Perhubungan Kota Binjai dalam rangka mewujudkan perencanaan yang lebih inovatif adalah melalui:

- a) Meningkatkan sumber daya manusia aparatur di Bidang Perhubungan.
- b) Menyelenggarakan angkutan umum yang aman, nyaman dan berkualitas serta berwawasan lingkungan.
- c) Meningkatkan sarana dan prasarana perhubungan dalam menunjang perekonomian masyarakat.
- d) Meningkatkan pengawasan dan pelayanan menuju pelayanan prima.

c. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Binjai

Struktur Organisasi dari Dinas Perhubungan Kota Binjai dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Binjai

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Binjai (2021)

2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 45 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui Frekuensi dari responden yang terdiri dari:

a. Jenis Kelamin Responden

Frekuensi dari karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	18	40,0	40,0	40,0
	Wanita	27	60,0	60,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 45 responden, 18 orang responden (40,0%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 27 orang responden (60,0%) adalah wanita. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai berjenis kelamin wanita dengan selisih yang cukup jauh terlalu berbeda dengan jumlah pegawai honorer berjenis kelamin pria.

b. Usia Responden

Frekuensi data dari karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia Responden					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Di Bawah 21 Tahun	8	17,8	17,8	17,8
	21 - 25 Tahun	14	31,1	31,1	48,9
	26 - 30 Tahun	11	24,4	24,4	73,3
	31 - 35 Tahun	7	15,6	15,6	88,9
	36 - 40 Tahun	5	11,1	11,1	100,0
	41 - 45 Tahun	0	0,0	0,0	100,0
	Di Atas 45 Tahun	0	0,0	0,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 45 responden, terdapat 8 orang responden (17,8%) yang berusia kurang dari 21 tahun, 14 orang responden (31,1%) di antaranya berusia 21-25 tahun, 11 orang responden (24,4%) di antaranya berusia 26-30 tahun, 7 orang responden (15,6%) di antaranya berusia 31-35 tahun, 5 orang responden (11,1%) di antaranya berusia 36-40 tahun, dan tidak ada seorangpun (0,0%) responden yang berusia di atas 40 tahun. Hal ini menunjukkan usia pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kota Binjai mayoritas di di bawah 30 tahun.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Frekuensi data dari karakteristik data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA/SMK	15	33,3	33,3	33,3
	D3	6	13,3	13,3	46,7
	S1	24	53,3	53,3	100,0
	S2	0	0,0	0,0	100,0
	S3	0	0,0	0,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 45 responden, 15 orang responden (33,3%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 6 orang responden (13,3%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 24 orang responden (53,3%) berpendidikan terakhir S1, dan tidak ada seorangpun (0,0%) responden yang berpendidikan terakhir S2 maupun S3. Hal ini dikarenakan penerimaan pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai minimal berpendidikan terakhir SMA, tetapi mayoritas calon

pegawai yang mengajukan diri sebagai calon pegawai honorer telah berpendidikan S1. Selain itu, banyak pegawai honorer yang lulusan SMA/SMK sedang melanjutkan pendidikan S1.

d. Masa Kerja Responden

Frekuensi data dari masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Masa Kerja Responden

Masa Kerja Responden					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Di Bawah 1 Tahun	4	8,9	8,9	8,9
	1 - 2 Tahun	16	35,6	35,6	44,4
	3 - 4 Tahun	13	28,9	28,9	73,3
	5 - 6 Tahun	7	15,6	15,6	88,9
	DI Atas 6 Tahun	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 45 responden, terdapat 4 orang responden (8,9%) yang telah bekerja di bawah 1 tahun, 16 orang responden (35,6%) yang telah bekerja di antara 1 – 2 tahun, 13 orang responden (28,9%) yang telah bekerja di antara 3 – 4 tahun, 7 orang responden (15,6%) yang telah bekerja di antara 5 – 6 tahun, dan sisanya 5 orang responden (11,1%) yang telah bekerja di atas 6 tahun. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai telah bekerja di antara 1 – 2 tahun.

e. Status Pernikahan Responden

Frekuensi data dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Lajang/Gadis	26	57,8	57,8	57,8
	Menikah	19	42,2	42,2	100,0
	Janda/Duda	0	0,0	0,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 45 responden, terdapat 26 orang responden (57,8%) yang berstatus lajang/gadis atau belum menikah, 19 orang responden (42,2%) yang telah menikah, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) yang berstatus janda/duda. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai masih gadis atau lajang. Hal ini dikarenakan mayoritas pegawai honorer berusia di bawah 30 tahun sehingga membuat mayoritas pegawai honorer juga belum menikah.

3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala Likert, yaitu:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Kurang Setuju	(KS)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Sedangkan untuk kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pertanyaan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban responden seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden untuk masing-masing pertanyaan. Oleh karena itu, setiap pertanyaan memiliki frekuensi jawaban yang diperoleh dari responden. Berikut adalah Frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

a. Kemampuan (X_1)

Indikator dalam kemampuan terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman.

1) Pengetahuan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{11} , dan pertanyaan X_{12} . Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{31} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan (X_{11})

Pernyataan X_{11}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	11,1
	Kurang Setuju	4	8,9	8,9	20,0
	Setuju	19	42,2	42,2	62,2
	Sangat Setuju	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0444			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 19 orang responden (42,2%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X₁₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0444 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Pegawai memahami penyelesaian setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (X₁₂)

Pernyataan X ₁₂					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	2	4,4	4,4	6,7
	Kurang Setuju	3	6,7	6,7	13,3
	Setuju	22	48,9	48,9	62,2
	Sangat Setuju	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1556			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 22 orang responden (48,9%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X₁₂ dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1556 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar memahami penyelesaian setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

2) Keterampilan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{13} , dan pertanyaan X_{14} . Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{13} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Pegawai selalu mengikuti dan menjalankan semua rencana tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan baik (X_{13})

Pernyataan X_{13}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Kurang Setuju	12	26,7	26,7	28,9
	Setuju	19	42,2	42,2	71,1
	Sangat Setuju	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9778			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 19 orang responden (42,2%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{13} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9778 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar selalu mengikuti dan menjalankan semua rencana tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan baik.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{14} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Pegawai mampu memanfaatkan segala sarana dan prasarana Dinas Perhubungan Kota Binjai untuk meningkatkan hasil kerja pegawai (X₁₄)

Pernyataan X₁₄					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,4	4,4	4,4
	Kurang Setuju	5	11,1	11,1	15,6
	Setuju	31	68,9	68,9	84,4
	Sangat Setuju	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9556			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 31 orang responden (68,9%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X₁₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9556 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mampu memanfaatkan segala sarana dan prasarana Dinas Perhubungan Kota Binjai untuk meningkatkan hasil kerja pegawai.

3) Sikap

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₁₅ dan pertanyaan X₁₆. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Pegawai mampu menyelesaikan setiap masalah yang datang saat bekerja dengan tenang (X_{15})

Pernyataan X_{15}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	2	4,4	4,4	6,7
	Kurang Setuju	3	6,7	6,7	13,3
	Setuju	25	55,6	55,6	68,9
	Sangat Setuju	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0889			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 25 orang responden (55,6%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{15} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0889 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mampu menyelesaikan setiap masalah yang datang saat bekerja dengan tenang.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{16} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Pegawai akan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan pegawai walaupun pegawai mendapatkan berbagai kendala saat menyelesaikannya (X_{16})

Pernyataan X_{16}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,4	4,4	4,4
	Kurang Setuju	6	13,3	13,3	17,8
	Setuju	28	62,2	62,2	80,0
	Sangat Setuju	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9778			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 28 orang responden (62,2%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{16} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9778 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar akan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan pegawai walaupun pegawai mendapatkan berbagai kendala saat menyelesaikannya.

4) Pengalaman

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{17} dan pertanyaan X_{18} . Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{17} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Pegawai sudah cukup lama bekerja di posisi yang saat ini pegawai jalani (X_{17})

Pernyataan X_{17}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Kurang Setuju	5	11,1	11,1	13,3
	Setuju	20	44,4	44,4	57,8
	Sangat Setuju	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2667			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 20 orang responden (44,4%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{17} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2667 yang

menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar sudah cukup lama bekerja di posisi yang saat ini pegawai jalani.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{18} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Pegawai mampu meminimalisir kemungkinan munculnya masalah dengan pengalaman yang pegawai miliki (X_{18})

Pernyataan X_{18}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	2	4,4	4,4	6,7
	Kurang Setuju	5	11,1	11,1	17,8
	Setuju	21	46,7	46,7	64,4
	Sangat Setuju	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0889			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 21 orang responden (46,7%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{18} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0889 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mampu meminimalisir kemungkinan munculnya masalah dengan pengalaman yang pegawai miliki.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Indikator dalam pengukuran disiplin kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: absensi, ketaatan, kewaspadaan, dan etika.

1) Absensi

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{21} dan pertanyaan X_{22} . Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{21} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Pegawai memiliki riwayat absensi yang sangat baik (X_{21})

		Pernyataan X_{21}			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	4,4
	Kurang Setuju	3	6,7	6,7	11,1
	Setuju	22	48,9	48,9	60,0
	Sangat Setuju	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2222			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 22 orang responden (48,9%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{21} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2222 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar memiliki riwayat absensi yang sangat baik.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{22} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Pegawai memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah (X₂₂)

Pernyataan X ₂₂					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	11,1
	Kurang Setuju	4	8,9	8,9	20,0
	Setuju	15	33,3	33,3	53,3
	Sangat Setuju	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1333			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 21 orang responden (46,7%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1333 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah.

2) Ketaatan pada Peraturan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₂₃, dan pertanyaan X₂₄. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Pegawai mentaati segala peraturan yang berlaku di kantor (X₂₃)

Pernyataan X ₂₃					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,4	4,4	4,4
	Kurang Setuju	4	8,9	8,9	13,3
	Setuju	18	40,0	40,0	53,3
	Sangat Setuju	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2889			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 21 orang responden (46,7%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2889 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mentaati segala peraturan yang berlaku di kantor.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Pegawai mentaati norma sosial yang berlaku di kantor (X₂₄)

Pernyataan X₂₄					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,4	4,4	4,4
	Kurang Setuju	5	11,1	11,1	15,6
	Setuju	15	33,3	33,3	48,9
	Sangat Setuju	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3111			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 23 orang responden (51,1%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3111 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan pegawai benar-benar mentaati norma sosial yang berlaku di kantor.

3) Ketaatan pada Prosedur Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{35} dan pertanyaan X_{26} . Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{25} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Pegawai mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang berlaku di kantor (X_{25})

Pernyataan X_{25}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	3	6,7	6,7	6,7
	Kurang Setuju	2	4,4	4,4	11,1
	Setuju	23	51,1	51,1	62,2
	Sangat Setuju	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 23 orang responden (51,1%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{25} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2000 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang berlaku di kantor.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{26} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Pegawai memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan prosedur kerja dari kantor (X_{26})

Pernyataan X_{26}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Kurang Setuju	5	11,1	11,1	13,3
	Setuju	22	48,9	48,9	62,2
	Sangat Setuju	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2222			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 22 orang responden (48,9%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{26} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2222 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan prosedur kerja dari kantor.

4) Kewaspadaan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{27} dan pertanyaan X_{28} . Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{27} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir (X₂₇)

Pernyataan X ₂₇					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Kurang Setuju	5	11,1	11,1	13,3
	Setuju	21	46,7	46,7	60,0
	Sangat Setuju	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2444			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 21 orang responden (46,7%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X₂₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2444 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Pegawai menghindari tidur larut malam agar keesokan hari mampu bekerja dengan maksimal tanpa terganggu akibat mengantuk (X₂₈)

Pernyataan X ₂₈					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	2	4,4	4,4	4,4
	Kurang Setuju	8	17,8	17,8	22,2
	Setuju	20	44,4	44,4	66,7
	Sangat Setuju	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0667			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 20 orang responden (44,4%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0667 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar menghindari tidur larut malam agar keesokan hari mampu bekerja dengan maksimal tanpa terganggu akibat mengantuk.

c. Motivasi Kerja (X₃)

Indikator dalam pengukuran lingkungan kerja terbagi menjadi tiga buah indikator, yaitu: motif, harapan, dan insentif.

1) Motif

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₁, X₃₂, dan pertanyaan X₃₃. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Pegawai bekerja di kantor ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan (X₃₁)

		Pernyataan X ₃₁			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	0	0,0	0,0	2,2
	Kurang Setuju	5	11,1	11,1	13,3
	Setuju	18	40,0	40,0	53,3
	Sangat Setuju	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2889			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 21 orang responden (46,7%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{31} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2889 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar bekerja di kantor ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{32} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Pegawai akan mendapatkan status sosial yang meningkat dengan bekerja di kantor ini (X_{32})

Pernyataan X_{32}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	6	13,3	13,3	13,3
	Kurang Setuju	6	13,3	13,3	26,7
	Setuju	22	48,9	48,9	75,6
	Sangat Setuju	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8444			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 22 orang responden (48,9%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{32} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8444 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar akan mendapatkan status sosial yang meningkat dengan bekerja di kantor ini.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{33} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di kantor ini (X_{33})

Pernyataan X_{33}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,4	4,4	4,4
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	13,3
	Kurang Setuju	3	6,7	6,7	20,0
	Setuju	23	51,1	51,1	71,1
	Sangat Setuju	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9111			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 23 orang responden (51,1%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{33} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9111 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di kantor ini.

2) Harapan

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{34} , X_{35} , dan pertanyaan X_{36} . Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{34} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Pegawai yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di kantor ini (X₃₄)

Pernyataan X ₃₄					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,4	4,4	4,4
	Tidak Setuju	0	0,0	0,0	4,4
	Kurang Setuju	5	11,1	11,1	15,6
	Setuju	18	40,0	40,0	55,6
	Sangat Setuju	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 20 orang responden (44,4%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2000 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di kantor ini.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Pegawai akan memiliki karir yang terus meningkat jika pegawai bekerja dengan baik di kantor ini (X₃₅)

Pernyataan X ₃₅					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	3	6,7	6,7	8,9
	Kurang Setuju	7	15,6	15,6	24,4
	Setuju	16	35,6	35,6	60,0
	Sangat Setuju	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0444			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 18 orang responden (40,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0444 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar akan memiliki karir yang terus meningkat jika pegawai bekerja dengan baik di kantor ini.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Pegawai mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di kantor ini (X₃₆)

Pernyataan X₃₆					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	4,4
	Kurang Setuju	4	8,9	8,9	13,3
	Setuju	18	40,0	40,0	53,3
	Sangat Setuju	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2667			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 21 orang responden (46,7%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2667 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mendapatkan gaji yang

seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di kantor ini.

3) Insentif

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₇, X₃₈, dan X₃₉. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Pegawai berusaha bekerja dengan sangat baik agar insentif atau tunjangan dapat dicairkan (X₃₇)

Pernyataan X ₃₇					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	4,4
	Kurang Setuju	4	8,9	8,9	13,3
	Setuju	20	44,4	44,4	57,8
	Sangat Setuju	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2222			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 20 orang responden (44,4%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X₃₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2222 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar berusaha bekerja dengan sangat baik agar insentif atau tunjangan dapat dicairkan.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Pegawai mendapatkan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat (X₃₈)

Pernyataan X ₃₈					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	4,4
	Kurang Setuju	4	8,9	8,9	13,3
	Setuju	22	48,9	48,9	62,2
	Sangat Setuju	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1778			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 22 orang responden (48,9%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X₃₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1778 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mendapatkan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Pegawai akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan kantor (X₃₉)

Pernyataan X ₃₈					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	4,4
	Kurang Setuju	6	13,3	13,3	17,8
	Setuju	22	48,9	48,9	66,7
	Sangat Setuju	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0889			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 22 orang responden (48,9%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₉ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0889 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan kantor.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Indikator dalam pengukuran kinerja pegawai terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektivitas biaya.

1) Kualitas Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan Y₁ dan pertanyaan Y₂. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Pegawai memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan instansi dan atasan (Y₁)

Pernyataan Y ₁					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	5	11,1	11,1	11,1
	Kurang Setuju	3	6,7	6,7	17,8
	Setuju	23	51,1	51,1	68,9
	Sangat Setuju	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0222			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 23 orang responden (51,1%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0222 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan instansi dan atasan.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Pegawai selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan (Y₂)

Pernyataan Y ₂					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	4,4
	Kurang Setuju	3	6,7	6,7	11,1
	Setuju	24	53,3	53,3	64,4
	Sangat Setuju	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,1778			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 24 orang responden (53,3%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1778 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan.

2) Kuantitas Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₃ dan pertanyaan Y₄. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35. Pegawai tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan (Y₃)

Pernyataan Y ₃					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	2	4,4	4,4	6,7
	Kurang Setuju	4	8,9	8,9	15,6
	Setuju	14	31,1	31,1	46,7
	Sangat Setuju	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2889			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 24 orang responden (53,3%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2889 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.36. Pegawai mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan (Y₄)

Pernyataan Y ₄					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	2	4,4	4,4	6,7
	Kurang Setuju	13	28,9	28,9	35,6
	Setuju	24	53,3	53,3	88,9
	Sangat Setuju	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,6667			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 24 orang responden (53,3%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,6667 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya.

3) Jangka Waktu

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₅ dan pertanyaan Y₆. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Pegawai tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi (Y₅)

Pernyataan Y ₅					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Kurang Setuju	5	11,1	11,1	13,3
	Setuju	22	48,9	48,9	62,2
	Sangat Setuju	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2222			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 22 orang responden (48,9%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y₅ dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2222 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Pegawai menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu (Y₆)

Pernyataan Y ₆					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	3	6,7	6,7	6,7
	Kurang Setuju	2	4,4	4,4	11,1
	Setuju	16	35,6	35,6	46,7
	Sangat Setuju	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,3556			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 24 orang responden (53,3%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3556 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

4) Efektivitas Biaya

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₇ dan pertanyaan Y₈. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39. Pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga segala kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir (Y₇)

		Pernyataan Y ₇			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Kurang Setuju	5	11,1	11,1	13,3
	Setuju	19	42,2	42,2	55,6
	Sangat Setuju	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2667			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 20 orang responden (44,4%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2667 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga segala kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.40. Pegawai tidak pernah merusak atau menghilangkan berbagai fasilitas kantor dalam bekerja (Y₈)

Pernyataan Y ₈					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Kurang Setuju	5	11,1	11,1	13,3
	Setuju	19	42,2	42,2	55,6
	Sangat Setuju	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2889			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 20 orang responden (44,4%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2889 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa pegawai benar-benar tidak pernah merusak atau menghilangkan berbagai fasilitas kantor dalam bekerja.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. Uji Validitas

Manullang dan Pakpahan (2016:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk

mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} yang bernilai 0,3, di mana : Manullang dan Pakpahan (2016:95)

- 1) Bila $r_{hitung} > 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS pada lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pernyataan Variabel Kemampuan (X₁)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X ₁₁	0,489	0,3	Valid
2	X ₁₂	0,701	0,3	Valid
3	X ₁₃	0,500	0,3	Valid
4	X ₁₄	0,400	0,3	Valid
5	X ₁₅	0,647	0,3	Valid
6	X ₁₆	0,694	0,3	Valid
7	X ₁₇	0,531	0,3	Valid
8	X ₁₈	0,656	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.40 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel motivasi kerja (X₁) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{21}	0,693	0,3	Valid
2	X_{22}	0,330	0,3	Valid
3	X_{23}	0,853	0,3	Valid
4	X_{24}	0,799	0,3	Valid
5	X_{25}	0,319	0,3	Valid
6	X_{26}	0,880	0,3	Valid
7	X_{27}	0,844	0,3	Valid
8	X_{28}	0,549	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.41 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.43. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{31}	0,587	0,3	Valid
2	X_{32}	0,457	0,3	Valid
3	X_{33}	0,475	0,3	Valid
4	X_{34}	0,777	0,3	Valid
5	X_{35}	0,717	0,3	Valid
6	X_{36}	0,779	0,3	Valid
7	X_{37}	0,819	0,3	Valid
8	X_{38}	0,544	0,3	Valid
9	X_{39}	0,629	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.42 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel kemampuan (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan

bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.44. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y_1	0,384	0,3	Valid
2	Y_2	0,605	0,3	Valid
3	Y_3	0,731	0,3	Valid
4	Y_4	0,457	0,3	Valid
5	Y_5	0,685	0,3	Valid
6	Y_6	0,364	0,3	Valid
7	Y_7	0,631	0,3	Valid
8	Y_8	0,730	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.43 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pernyataan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Manullang dan Pakpahan (2016:57) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika

jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pernyataan. Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$ maka dikatakan butir pernyataan dikatakan reliabel atau andal (Sujarweni, 2016: 239).

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pernyataan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pernyataan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.45. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kemampuan (X₁)

Reliability Statistics Kemampuan (X ₁)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,841	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.44 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,841. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga

hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kemampuan (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics Disiplin Kerja (X_2)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,875	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.45 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,875. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Reliability Statistics Motivasi Kerja (X_3)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,886	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.46 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,886. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja (X_3) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.48. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics Kinerja Pegawai (Y)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,836	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.47 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,836. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik. Setiap item pernyataan dari kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pernyataan telah reliabel atau andal untuk digunakan.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

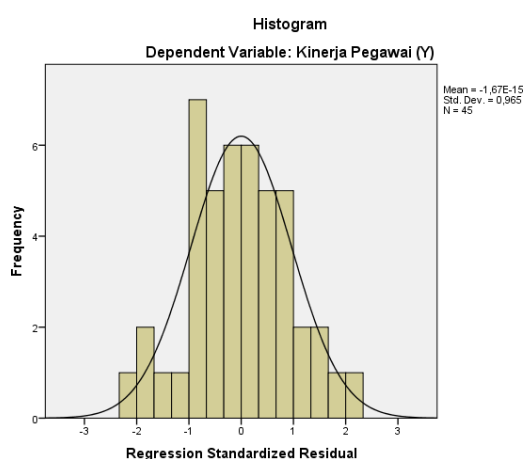
Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual

mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:



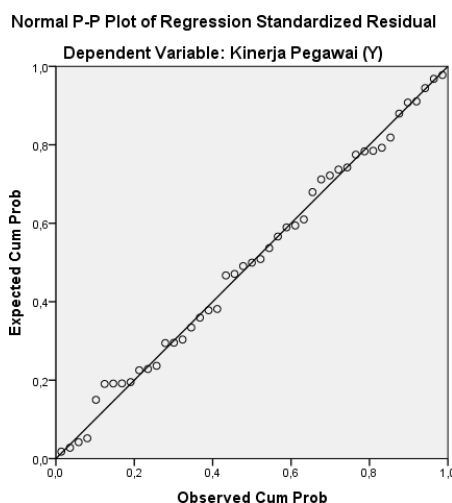
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran

mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 45 buah untuk variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Rusiadi, 2016:150).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,

- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.49. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		45
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,55328967
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,071
	<i>Positive</i>	,045
	<i>Negative</i>	-,071
<i>Test Statistic</i>		0,071
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.49 hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa 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 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.50. Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>				Kesimpulan Multikolinieritas
		<i>Tolerance</i>	Syarat Tolerance	VIF	Syarat VIF	
1	<i>(Constant)</i>					
	Kemampuan (X ₁)	0,253	> 0,10	3,951	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolinieritas
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,212	> 0,10	4,713	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolinieritas
	Motivasi Kerja (X ₃)	0,244	> 0,10	4,098	< 10	Tidak Ada Masalah Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.50 di atas menjelaskan hasil bahwa:

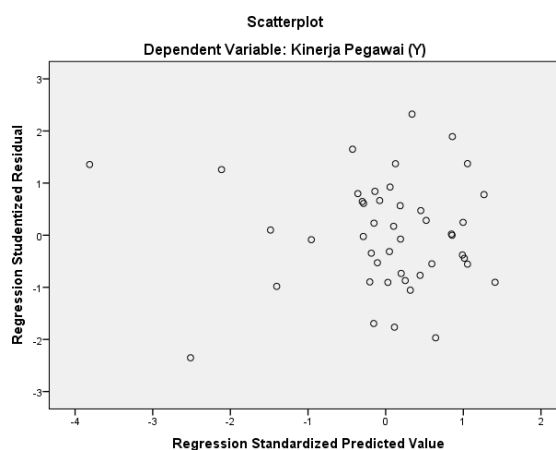
- 1) Variabel Kemampuan (X₁) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,253 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Kemampuan (X₁) memiliki nilai VIF sebesar 3,951 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan (X₁) terbebas dari masalah Multikolinieritas.
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,212 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai VIF sebesar 4,713 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) terbebas dari masalah Multikolinieritas.

- 3) Variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,244 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Semangat kerja (X_3) memiliki nilai VIF sebesar 4,098 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Kemampuan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) pada model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 45 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai Absolute dari hasil residual dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.51. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
<i>Model</i>	<i>Sig.</i>	<i>Syarat Sig.</i>	<i>Kesimpulan</i>
1	(Constant)	0,075	
	Kemampuan (X ₁)	0,531	> 0,05 Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,643	> 0,05 Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Motivasi Kerja (X ₃)	0,603	> 0,05 Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
a. <i>Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL</i>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil uji Glejser pada tabel 4.51 di atas untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Kemampuan (X₁) sebesar 0,531, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kemampuan (X₁) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,643, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X₂) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 3) Nilai signifikansi dari variabel Motivasi Kerja (X₃) sebesar 0,603, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja (X₃) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji Glejser untuk melihat gejala Heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel Kemampuan (X₁),

Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) pada model regresi telah terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk 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 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.52. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	Kesimpulan Pengaruh
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,867	1,772		
	Kemampuan (X_1)	0,317	0,104	0,319	Positif
	Disiplin Kerja (X_2)	0,265	0,107	0,283	Positif
	Motivasi Kerja (X_3)	0,301	0,081	0,396	Positif

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.52 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,867 + 0,317X_1 + 0,265X_2 + 0,301X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Kemampuan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), maka Kinerja Pegawai (Y) telah ada yaitu sebesar 2,867 yang disebabkan dari pengaruh variabel lain di luar dari model yang dibahas.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kemampuan (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,317 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin meningkat kemampuan pegawai maka kinerja pegawai juga semakin meningkat pula, sebaliknya jika menurunnya kemampuan pegawai maka kinerja pegawai juga akan menurun
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,265 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan disiplin kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya penurunan disiplin kerja pegawai akan menurunkan kinerja pegawai.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,301 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi motivasi

kerja pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja akan menurunkan kinerja pegawai.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Kemampuan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Kemampuan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel 4.53 di berikut:

Tabel 4.53. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a							
	<i>Model</i>	<i>df</i>	<i>F_{hitung}</i>	<i>F_{tabel}</i>	<i>Sig</i>	<i>Syarat Sig.</i>	<i>Kesimpulan</i>
1	Regression	3	106,734	2,833	0,000^b	< 0,05	Signifikan
	Residual	41					
	Total	44					
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)</i>							
b. <i>Predictors: (Constant), Kemampuan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₃)</i>							

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_o . Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 41. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =FINV(0,05;3;41) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,833.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 106,734. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,833. Maka terima H_a dan tolak H_o . Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kemampuan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini

dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.54 berikut:

Tabel 4.54. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
	Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	(Constant)	1,618		0,113		
	Kemampuan (X_1)	3,051	2,020	0,004	< 0,05	Signifikan
	Disiplin Kerja (X_2)	2,475	2,020	0,018	< 0,05	Signifikan
	Motivasi Kerja (X_3)	3,715	2,020	0,001	< 0,05	Signifikan
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 41. Dengan mengetikkan $=tinv(0,05;41)$ pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar

2,020. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat pada penjelasan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kemampuan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan (X_1) sebesar 3,051, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Kemampuan (X_1) sebesar 0,004, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kemampuan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 2,475, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,018, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

3) Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 3,715, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,001, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) adalah variabel Motivasi Kerja (X_3) karena memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar yaitu sebesar 3,715, lalu diikuti oleh variabel Kemampuan (X_1) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,051, dan yang memiliki pengaruh paling sedikit adalah Disiplin Kerja (X_2) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,475.

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Kemampuan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.55. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,942^a	0,886	0,878	1,60911
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Kemampuan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3)				
b. <i>Dependent Variable</i> : Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,878 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 87,8% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 12,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya pengembangan karir, insentif, pelatihan, semangat kerja, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,942. Nilai R menunjukkan hubungan antara Kemampuan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Kemampuan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel berikut:

Tabel 4.56. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kemampuan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kemampuan (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,317 yang mengindikasikan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan kemampuan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sebaliknya menurunnya kemampuan pegawai akan menurunkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan (X_1) sebesar 3,051, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Kemampuan (X_1) sebesar 0,004, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kemampuan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya adalah kemampuan dan keahlian serta pengetahuan. Selain itu, Sutrisno (2017:152) juga menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompetensi. Karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang memadai akan sangat sulit mencapai kinerja yang baik. Karyawan membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang cukup dibidang pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai tepat waktu dengan hasil yang baik. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dan Wardani. (2017) serta Puspokusumo dan Cathleen (2012) yang menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel kemampuan menunjukkan item pernyataan yang memiliki jawaban paling dominan adalah pegawai sudah cukup lama bekerja di posisi yang saat ini pegawai jalani. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengalaman yang sangat memadai mengenai tugas dan pekerjaannya karena telah berada di posisi tersebut untuk jangka waktu yang cukup lama. Hal ini membuat pengalaman kerja ini meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan pegawai di tempat kerja. Pengetahuan dan keterampilan pegawai ini sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai. Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam

upaya meraihi sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H_2 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,265 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya semakin menurun disiplin kerja pegawai, maka semakin menurun kinerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 2,475, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,018, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota

Binjai. Oleh karena itu hipotesis H₂ yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya yaitu: disiplin kerja pegawai. Selain itu, Sutrisno (2017:152) juga menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu: disiplin kerja. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang juga baik. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liyas, dan Primadi (2017) dan Pomalingo, Mandey, dan Uhing (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel disiplin kerja menunjukkan item pernyataan yang memiliki jawaban paling dominan adalah pegawai mentaati norma sosial yang berlaku di kantor. Hal ini menunjukkan untuk normal sosial yang berlaku di instansi, sebagian besar pegawai telah mentaati norma-norma sosial yang berlaku sehingga setiap pegawai berlaku sopan, ramah, melayani,

dan menghindari berbagai gratifikasi karena tidak sesuai dengan norma sosial yang berlaku. Namun, untuk ketaatan pada peraturan, kedisiplinan pegawai harus lebih diperhatikan untuk ditingkatkan agar pegawai lebih mentaati berbagai peraturan yang berlaku di instansi. Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan, prosedur kerja, dan norma dalam perusahaan sehingga kinerja karyawan juga menjadi lebih baik.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H_3 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai regresi sebesar 0,301 yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya semakin buruk motivasi kerja pegawai maka semakin buruk kinerja pegawai yang dihasilkan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 3,715, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,001, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig <$

0,05. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Oleh karena itu hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja, salah satunya yaitu: motivasi kerja pegawai. Selain itu, Handoko (2018:193) juga mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arini, Mukzam, dan Ruhana (2017), dan Andayani, dan Makian (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel motivasi kerja menunjukkan item pernyataan yang memiliki jawaban paling dominan adalah pegawai bekerja di kantor ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa saat ini pegawai memiliki motif dan harapan yang kuat dalam bekerja sehingga mendorong pegawai untuk berusaha sebaik mungkin agar motif dan

harapan tersebut bisa tercapai. Adanya motif dan harapan yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dalam rangka mewujudkan harapan pegawai tersebut untuk mendapatkan karir yang memuaskan seperti yang pegawai inginkan. Hal ini dikarenakan motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Motivasi yang terjadi diharapkan agar setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif untuk mendorong motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan.

4. Pengaruh Kemampuan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H_4 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kemampuan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 106,734. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,833. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang

batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan kemampuan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Maka Hipotesis H_4 dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) yang memberikan hasil bahwa kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penyebaran kuesioner untuk variabel kinerja kerja menunjukkan item pernyataan yang memiliki jawaban paling dominan adalah pegawai menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Hal ini

menunjukkan dalam segi kuantitas pekerjaan, kinerja pegawai telah cukup baik. Hal ini dikarenakan setiap pegawai dituntut oleh pimpinan untuk menyerahkan hasil kerja mereka sebelum batas waktu yang diberikan, sehingga setiap pegawai berusaha menyelesaikannya dengan tepat waktu sebelum batas waktu tersebut. Namun, dari segi kualitas pekerjaan, banyak hasil kerja pegawai yang harus direvisi terlebih dahulu oleh pimpinan sebelum hasil pekerjaan tersebut digunakan. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai dari segi kualitas masih dirasa kurang baik karena hampir setiap pekerjaan pegawai harus dikoreksi dan direvisi oleh pimpinan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,317, t_{hitung} sebesar 3,051 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,020, dan nilai signifikan sebesar 0,004.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,265, t_{hitung} sebesar 2,475 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,020, dan nilai signifikan sebesar 0,018.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,301, t_{hitung} sebesar 3,715 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,020, dan nilai signifikan sebesar 0,001.
4. Kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 106,734 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,833.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi pimpinan Dinas Perhubungan Kota Binjai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai mengenai bidang tugas yang saat ini menjadi tanggungjawabnya. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan diklat untuk setiap pegawai mengenai bidang tugasnya masing-masing agar setiap pegawai benar-benar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk membantu pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Disarankan bagi pimpinan Dinas Perhubungan Kota Binjai untuk memperbaiki tingkat absensi dan ketaatan pegawai terhadap peraturan. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan menambah metode absensi dengan foto *realtime* dan tidak hanya mengandalkan sidik jari untuk absensi datang dan pulang agar proses absensi tidak dapat diwakilkan. Hal ini dilakukan agar pegawai tidak dapat lagi berlaku curang dengan meninggalkan kantor setelah absensi datang lalu kembali ke kantor di saat absensi pulang.
3. Disarankan bagi pimpinan Dinas Perhubungan Kota Binjai untuk meningkatkan motif dan harapan pegawai dalam bekerja agar motivasi kerja pegawai terus meningkat. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pertukaran posisi jabatan untuk pegawai yang benar-benar berkinerja baik, serta memberikan proses pengembangan karir yang transparan dan adil berdasarkan kinerja sehingga pegawai memiliki motif dan harapan yang besar untuk diwujudkan.
4. Disarankan bagi pimpinan Dinas Perhubungan Kota Binjai untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai. Solusi yang dapat

dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi pegawai melalui lelang jabatan, pengembangan karir berdasarkan kinerja, dan peningkatan insentif berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang berhasil dilakukan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hamalik. (2018). *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung; Sinar Baru Algensindo
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, K. (2016). *Perilaku Manajemen dan Organisasi. Alih Bahasa Gina Gania*. Jakarta; Erlangga.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Kertajaya, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2016). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Moenir, A.S (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara Pusat
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI Press).
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Ravianto, J. (2017). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.

- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sirait, J. T. (2016). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta; Grasindo
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2017). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2017). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta; PT. Raja Grafindo.
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-4*. Jakarta: Rajawali Per.

JURNAL

- Alfiah, S. E. (2018). Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 8(2), 144-155.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis| e-ISSN: 2548-9836*, 4(1), 41-46.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart. Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 3, September 2017*.

- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 366-44.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- KHADDAFI, M., HEIKAL, M., ASPAN, H., & HUSNA, A. (2017, August). Effect of Islamic Work Ethics, Professionalism and Commitment Internal Auditor Profession of Commitment to Organization Inspectorate Aceh Province. In E-PROCEEDING INTERNATIONAL HALAL MANAGEMENT CONFERENCE (IHMC) (p. 168).
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Luthfi, R. I., Susilo, H., & Riza, M. F. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1).
- Ogen, M., Nurwati., & Sinarwaty. (2018). The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy on Apparatus' Performance in Police Resort Of Mona Regency. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 8. Ver. II (August. 2018), PP 50-55.*
- Pratama, A. Z. N., dan A. Wardani. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid* 8(2), 2017: 119-129 *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*.
- Puspokusumo, R. A. A. W., L. Cathleen. (2018). Analisis Pengaruh Ability, Effort Dan Support Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Cabang Plaza Semanggi. *Binus Business Review Vol. 2 No. 2 November 2018: 738-750.*
- Thaiefi, I., Baharuddin, A., Priyono., & Idrus, M. S. (2017). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2017 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Published by Canadian Center of Science and Education.*
- Sebayang, S. A. (2018). ANALISIS STRUCTURAL EQUATION MODELLING (SEM) TERHADAP ALIH FUNGSI LAHAN PERTANIAN DAN KESEJAHTERAAN EKONOMI MASYARAKAT. *At-tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(2), 169-184.