



**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI KERJA,  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI PADA  
DINAS KEBERSIHAN DAN  
PERTAMANAN KOTA  
MEDAN)**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**ANNISA PRATIWI**

NPM 1725311070

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : ANNISA PRATIWI  
**NPM** : 1725311070  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI  
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI  
PADA DINAS KEBERSIHAN DAN  
PERTAMANAN KOTA MEDAN)

MEDAN, JULI 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

AN

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. ONY MEDALINE, S.H., M.Kn)



**PEMBIMBING I**

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

**PEMBIMBING II**

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)



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

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : ANNISA PRATIWI  
**NPM** : 1725311070  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI  
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI  
PADA DINAS KEBERSIHAN DAN  
PERTAMANAN KOTA MEDAN)

MEDAN, JULI 2021

**KETUA**

(SURYA ASIH, S.E., M.SI)

**ANGGOTA II**

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

**ANGGOTA I**

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.SI)

**ANGGOTA III**

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

**ANGGOTA IV**

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Pratiwi  
NPM : 1725311070  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan)

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, Juli 2021



**Annisa Pratiwi**  
NPM: 1725311070

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Pratiwi  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 26 Desember 1995  
NPM : 1725311070  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Setiabudi Psr I Tanjung Sari Gg. Rezeki - 50

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, Juli 2021  
Yang membuat pernyataan



Annisa Pratiwi  
NPM: 1725311070



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama Lengkap	: ANNISA PRATIWI
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 26 Desember 1995
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1725311070
Program Studi	: Manajemen
Konentrasi	: Manajemen SDM
Semua Kredit yang telah dicapai	: 125 SKS, IPK 3.46
Nomor Hp	: 085270775368
Permohonan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :	

#### Judul

Pengaruh Pengawasan, Evaluasi dan Penilaian terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan)

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu

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

Medan, 27 September 2019

Pemohon,

  
 ( Annisa Pratiwi )

Tanggal : .....

Disahkan oleh:  
Dekan

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

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal : 30 September 2019

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing I :

  
 ( Abdi Setiawan, SE., M.Si )

Tanggal : 30 September 2019

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II :

  
 ( Nashrudin Setiawan, SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

**SURAT PERNYATAAN  
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Annisa Pratiwi  
NPM : 1705311070  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : SDM

menyatakan **benar** bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah :  
- Pengaruh Pengawasan, Evaluasi dan Penilaian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan)

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :  
- Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan)

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 18 Juni 2021

Dibuat oleh,

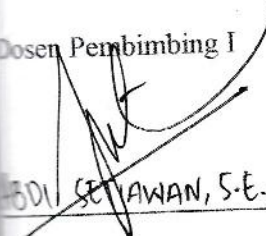


ANNISA PRATIWI

NPM. 1705311070

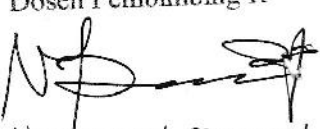
Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I

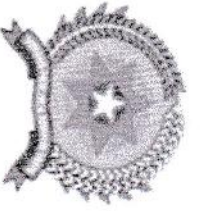


NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.Si

Dosen Pembimbing II



NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

Nama Mahasiswa : ANNISA PRATIWI  
NPM : 1725311070  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan)

17 November 2020	Ace Seminar Proposal	Disetujui	
03 Juni 2021	Ace Sidang Meja Hijau	Disetujui	

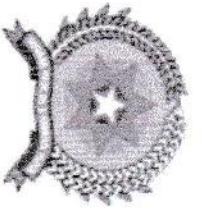
Medan, 24 Juni 2021

Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

Nama Mahasiswa : ANNISA PRATIWI  
NPM : 1725311070  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan)

30 November 2020	acc utk bemprio		
10 Juni 2021	acc sidang meja hijau		

Disetujui  
Disetujui

Medan, 24 Juni 2021  
Dosen Pembimbing,  
  
Nashrudin Setiawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 P.O. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANNISA PRATIWI  
NPM : 1725311070  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 November 2020	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
03 Juni 2021	Acc Sidang Maja Hijau	Disetujui	
04 Oktober 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 04 Oktober 2021

Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 P.O. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANNISA PRATWI  
NPM : 1725314070  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Dinas Kebersihan Dan Perumahan Kota Medan)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
30 November 2020	acc ukh sempre	Disetujui	
10 Juni 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
04 Oktober 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 04 Oktober 2021

Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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



Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------

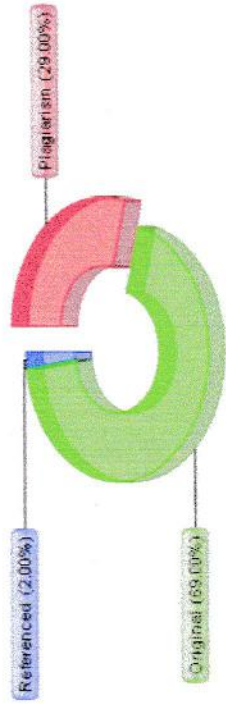
Analyzed document: Annisa Pratiwi\_1725311070\_Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- 1 Comparison Error Rewrite Deleted language
- 2 Check type: Internet Check

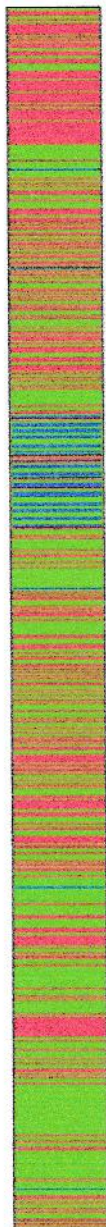


Detailed document body analysis

1 Plagiarism chart



2 Distribution graph



3 Top sources of plagiarism 41

- 45% <https://123dok.com/document/216j0dy-pengasth-kemangoun-sprangast-hnyaja-haryswan-kpucuan-ayasth-mandm-htrw>
- 31% [http://repository.un-palangka.ac.id/tepinid/2022-2212016159\\_BAP%20II\\_SAMPAL\\_SAB%20TERAKHIR.pdf](http://repository.un-palangka.ac.id/tepinid/2022-2212016159_BAP%20II_SAMPAL_SAB%20TERAKHIR.pdf)
- 23% <https://123dok.com/document/6w44vy-pengasth-bucteyr-orgasth-re-hard-hnyaja-haryswan-pafhtrk-suzaca-htrw>



**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 4451/PERP/BP/2021**

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

: ANNISA PRATIWI

: 1725311070

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

sejak tanggal 24 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus mendaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 24 Juni 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01

: 01

Tanggal : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 24 Juni 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANNISA PRATIWI  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 26 Desember 1995  
 Nama Orang Tua : SUKIRMAN  
 N. P. M : 1725311070  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 085213749885  
 Alamat : Jl. Setiabudi Psr I Gg. Rezeki - 50 Medan

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan), Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setulus 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 trans 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 (dan warna perjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani di 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
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :



Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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

ANNISA PRATIWI  
 1725311070

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh staf pegawai negeri sipil Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang berjumlah 46 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil juga sebesar 6 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan dari di tahun 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai beta terbesar yaitu sebesar 0,387. 94,1% kinerja pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dari kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

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



## **ABSTRACT**

*This research was conducted to find out how the influence of ability, work motivation, and work discipline on the performance of civil servants in the Sanitation and Gardening Office of Medan City. The population in this research were all staff of civil servants at the Medan City Park and Sanitation Service, totaling 46 employees. The number of samples taken was also 6 respondents. The side technique used was saturated sampling. This research was conducted in 2021. This research used quantitative data processed by SPSS with multiple linear regression models. The results showed that the ability, work motivation, and work discipline either partially or simultaneously had a positive and significant effect on the performance of civil servants in the Sanitation and Gardening Office of Medan City. Work motivation was the most dominant variable affecting employee performance with the largest beta value of 0.387. 94.1% of employee performance can be explained and obtained from the ability, work motivation, and work discipline, while the rest was by other factors. Employee performance had a very strong relationship with ability, work motivation, and work discipline.*

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

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

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 Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Nashrudin Setiawan, 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. Kepada pimpinan dan seluruh staf pegawai negeri sipil dan pegawai honorer Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang telah berkenan mengizinkan dan membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
8. Ayahanda Sukirman serta Ibunda Painem tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik

9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat peneliti harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penelitian skripsi ini. Semoga kiranya peneliti dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Juli 2021  
Peneliti

**Annisa Pratiwi**  
**NPM: 1725311070**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Batasan dan Perumusan Masalah .....	10
1. Batasan Masalah .....	10
2. Perumusan Masalah .....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Manfaat Penelitian .....	12
E. Keaslian Penelitian .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	15
1. Kinerja .....	15
a. Pengertian Kinerja.....	15
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	17
c. Penilaian Kinerja.....	23
d. Metode Pengukuran Kinerja .....	25
e. Tujuan Penilaian Kinerja .....	26
f. Indikator Kinerja .....	27
2. Kemampuan .....	28
a. Pengertian Kemampuan .....	28
b. Jenis-Jenis Kemampuan.....	30
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan.....	31
d. Indikator Kemampuan.....	33
3. Motivasi Kerja .....	34
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	34
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	36
c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi .....	37
d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi .....	38
e. Fungsi Motivasi.....	41
f. Indikator Motivasi Kerja.....	43

4. Disiplin Kerja.....	44
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	44
b. Jenis-Jenis Disiplin .....	45
c. Pentingnya Kedisiplinan .....	46
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	48
e. Indikator Disiplin Kerja .....	49
B. Penelitian Terdahulu.....	50
C. Kerangka Konseptual .....	53
1. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai.....	54
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	55
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	56
4. Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	57
D. Hipotesis .....	59

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	60
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	60
1. Lokasi Penelitian .....	60
2. Waktu Penelitian .....	60
C. Populasi dan Sampel.....	61
1. Populasi.....	61
2. Sampel .....	62
3. Jenis Data.....	62
4. Sumber Data .....	62
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	63
1. Variabel Penelitian.....	63
a. Variabel Dependen (Y).....	63
b. Variabel Independen (X).....	64
2. Definisi Operasional .....	65
E. Skala Pengukuran Variabel .....	67
F. Teknik Pengumpulan Data .....	68
G. Teknik Analisa Data .....	69
1. Analisis Frekuensi Data .....	69
2. Uji Kualitas Data .....	69
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	69
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	70
3. Uji Asumsi Klasik.....	71
a. Uji Normalitas.....	72
b. Uji Multikolinearitas .....	74
c. Uji Heteroskedastisitas.....	75
4. Regresi Linear Berganda .....	77
5. Uji Hipotesis .....	78
a. Uji Parsial (Uji t).....	78
b. Uji Simultan (Uji F) .....	80
6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	81

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	83
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	83
a. Sejarah Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan ..	83
b. Visi dan Misi Perusahaan.....	84
c. Struktur Organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan .....	86
2. Karakteristik Responden .....	87
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	88
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	88
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	89
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	90
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan .....	91
f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.	92
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden) .....	92
a. Kemampuan ( $X_1$ ).....	93
b. Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	97
c. Disiplin Kerja ( $X_3$ ) .....	101
d. Kinerja Pegawai ( $Y$ ).....	105
4. Uji Kualitas Data.....	109
a. Uji Validitas .....	109
b. Uji Reliabilitas.....	112
5. Uji Asumsi Klasik .....	115
a. Uji Normalitas Data.....	115
b. Uji Multikolinearitas .....	118
c. Uji Heteroskedastisitas .....	119
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	122
7. Uji Hipotesis.....	124
a. Uji t (Uji Parsial) .....	124
b. Uji F (Uji Simultan) .....	126
8. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	128
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	130
1. Hipotesis $H_1$ .....	130
2. Hipotesis $H_2$ .....	132
3. Hipotesis $H_3$ .....	133
4. Hipotesis $H_4$ .....	135
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	137
B. Saran .....	137
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>139</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>142</b>

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Pegawai .....	4
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kemampuan .....	6
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja .....	7
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja.....	8
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu .....	50
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian .....	61
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel.....	65
Tabel 3.3.	Instrumen Skala Likert .....	68
Tabel 3.4.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	82
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	88
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	88
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	89
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan .....	90
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	91
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	92
Tabel 4.7.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	92
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan ( $X_{1-1}$ ).....	93
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan ( $X_{1-2}$ ).....	94
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap ( $X_{1-3}$ ) .....	95
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman ( $X_{1-4}$ ).....	96
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif ( $X_{2-1}$ ) .....	97
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan ( $X_{2-2}$ ).....	98
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif ( $X_{2-3}$ ) .....	100
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ( $X_{3-1}$ ) .....	101
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan ( $X_{3-2}$ ) .....	102
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kewaspadaan ( $X_{3-3}$ ) ....	103
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Etika ( $X_{3-4}$ ).....	104
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ( $Y_{1-1}$ ) ...	105
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja ( $Y_{1-2}$ ) .	106
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Jangka Waktu ( $Y_{1-3}$ ) .....	107
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya ( $Y_{1-4}$ ) .	108
Tabel 4.23.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kemampuan ( $X_1$ ).....	110
Tabel 4.24.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	111
Tabel 4.25.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ).....	111
Tabel 4.26.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).....	112
Tabel 4.27.	Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kemampuan ( $X_1$ ).....	113
Tabel 4.28.	Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	113
Tabel 4.29.	Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) .....	114
Tabel 4.30.	Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) .....	114

Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	117
Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas.....	118
Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	122
Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	125
Tabel 4.35. Hasil Uji-t.....	127
Tabel 4.36. Hasil Uji F .....	129
Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi.....	125
Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	129



## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	58
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.....	87
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas.....	115
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i> ....	116
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i> .....	120

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi merupakan suatu kumpulan beberapa orang dengan berbagai latarbelakang, karakter kepribadian, pemikiran dan kebiasaan yang berbeda satu dengan yang lainnya namun memiliki satu tujuan yang sama dalam memajukan organisasi. Untuk pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugasnya diantaranya sangat diperlukan suatu strategi komunikasi yang baik dalam setiap menghadapi persoalan tugas. Dalam menjalankan kegiatan perkantoran tentu saja terjadi sebuah komunikasi antara orang satu orang dengan orang lainnya untuk menyampaikan suatu informasi. Karena dalam suatu hubungan bersosial tidak terlepas dari sebuah komunikasi.

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.

Rivai (2014:309) 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 (2012:7) yang memberikan hasil bahwa kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan 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. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Pratama, dan Wardani. (2017) serta Puspokusumo dan Cathleen (2012) yang menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rivai (2014:215) 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. Seseorang 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.

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.

Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas di bidang kebersihan dan tata taman di kota Medan. Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan mempunyai memiliki beberapa fungsi antara lain mengatur kebijakan teknis dibidang kebersihan, menyelenggarakan urusan pemerintahan pelayanan umum dibidang kebersihan, pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kebersihan, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya..

Sebagai instansi pemerintah yang mengurus bidang kebersihan dan tata kelola taman di kota Medan, maka setiap pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawabnya dengan baik agar tidak terjadi berbagai kesalahan dan kelalaian dalam bekerja. Kebersihan kota merupakan kebutuhan bagi setiap lapisan masyarakat kota Medan yang membutuhkan tempat pembuangan sampah rumah tangga mereka. Pegawai harus mampu mengatasi masalah sampah yang semakin hari semakin menumpuk di kota Medan.

Kinerja yang dihasilkan dari setiap pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan berbeda-beda. Dimana, terdapat cukup banyak pegawai yang tidak mampu memanfaatkan waktu kerja yang dimiliki secara maksimal sehingga tugas-tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu sehingga kuantitas hasil kerja menjadi rendah. Selain itu, hasil pekerjaan yang sering direvisi oleh atasan menunjukkan pegawai belum mampu menghasilkan hasil kerja yang berkualitas seperti keinginan atasan atau standar instansi. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
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	5	25%	16	75%
3	Pegawai mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien	4	20%	16	80%
4	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	7	35%	13	65%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 4 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu memberikan hasil pekerjaan yang tidak direvisi oleh atasan karena sesuai dengan standar instansi. Lalu hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan atasan. Selanjutnya, hanya 4 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien. Terakhir, hanya 7 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 di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Masalah utama pada kinerja pegawai yaitu pegawai menghasilkan kualitas hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar instansi dan atasan sehingga hasil pekerjaan pegawai sering direvisi untuk diperbaiki.

Kemampuan setiap pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan seharusnya sudah sangat baik. Hal ini dikarenakan proses rekrutmen yang sangat ketat untuk menjadi pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Pengetahuan dan keterampilan pegawai seharusnya membuat pegawai dengan mudah menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Namun banyaknya beberapa pegawai yang baru dimutasikan dan belum lama berada di posisi yang ditempati membuat pengalaman yang diperoleh masih rendah sehingga kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas juga masih rendah. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada kemampuan pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kemampuan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pegawai memiliki pengetahuan yang sangat baik perihal penyelesaian tugas yang menjadi tanggungjawab pegawai	10	50%	10	50%
2	Pegawai memiliki keterampilan yang sangat baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	9	45%	11	55%
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 tanggungjawab pegawai saat ini	7	35%	13	65%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 10 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki pengetahuan yang sangat baik perihal penyelesaian tugas yang menjadi tanggungjawab pegawai. Lalu hanya 9 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki keterampilan yang sangat baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan 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 7 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 di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Masalah utama pada kemampuan pegawai yaitu pegawai belum mampu bersikap tenang dalam menghadapi berbagai permasalahan yang timbul saat bekerja karena masih kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman.

Motivasi kerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan seharusnya tinggi, mengingat terdapat banyak bonus, insentif, dan promosi

pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi yaitu pegawai yang memiliki kinerja atau prestasi kerja yang baik. Namun hasil observasi menunjukkan bahwa hal-hal tersebut dirasa kurang cukup untuk memberikan pegawai motif dan harapan untuk mendorong mereka untuk terus berprestasi. Pegawai kurang termotivasi untuk bekerja lebih keras karena tidak adanya motif dan harapan yang cukup kuat sehingga mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat sehingga akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
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	8	40%	12	60%
3	Pegawai diberikan insentif yang memuaskan jika mampu menunjukkan kinerja yang baik	5	25%	15	75%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari. Lalu hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa mereka yakin harapan pegawai untuk memiliki karir dan jabatan yang baik akan tercapai. Terakhir, hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka diberikan insentif yang memuaskan jika mampu menunjukkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada motivasi kerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Masalah utama pada motivasi kerja pegawai yaitu pegawai tidak memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari di instansi.



Disiplin kerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan tidak cukup baik. Hasil observasi menunjukkan bahwa masih cukup banyak pegawai yang masih datang terlambat ke kantor. Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai yang pergi meninggalkan kantor untuk urusan di luar dari pekerjaan, padahal terdapat peraturan jelas bahwa pegawai harus datang tepat waktu dan dilarang meninggalkan kantor jika bukan urusan pekerjaan sehingga ketaatan pegawai terhadap peraturan cukup rendah. Hal ini mengakibatkan kedisiplinan pegawai dinilai kurang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai seandainya waktu yang terbuang tersebut dipergunakan secara maksimal untuk pekerjaan kantor. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pegawai datang tepat waktu dalam bekerja/masuk kantor	4	20%	16	80%
2	Pegawai tidak 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 bekerja dengan sangat hati-hati sehingga pegawai tidak melakukan kesalahan/kesilapan saat bekerja	9	45%	11	55%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 4 orang pegawai yang setuju bahwa mereka datang tepat waktu dalam bekerja/masuk kantor. Lalu hanya 2 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak 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 9 orang pegawai yang

setuju bahwa mereka bekerja dengan sangat hati-hati sehingga pegawai tidak melakukan kesalahan/kesilapan saat bekerja. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada disiplin kerja pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Masalah utama pada disiplin kerja pegawai yaitu pegawai sering meninggalkan kantor di saat jam kerja pegawai sehingga membuat pekerjaannya menjadi terbengkalai.

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 Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “*Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan)*”

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Pegawai belum memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai sehingga belum mampu bersikap tenang dalam menghadapi berbagai permasalahan yang timbul saat bekerja.
2. Pegawai belum memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari di instansi.
3. Pegawai terkadang meninggalkan kantor di saat jam kerja pegawai sehingga membuat pekerjaannya menjadi terbengkalai.

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 baik secara parsial maupun secara simultan.
- b. Sumber data berasal dari jawaban para pegawai yang berkedudukan sebagai staf biasa di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang dijadikan sebagai responden melalui kuesioner.
- c. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 24.0.
- d. Penelitian ini menggunakan sampel pegawai sebanyak 46 responden yang berada di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang beralamat di Jalan Pinang Baris Medan Sunggal Sumatera Utara.

### **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 Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?

- b. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?
- c. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?
- d. Apakah kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

## **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, dan 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, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota Medan), maka diharapkan pihak manajemen instansi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja pegawai 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 SDM.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana tahun 2015 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, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan). 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 ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) serta sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
2. Metode Analisis: penelitian terdahulu menggunakan metode analisis regresi linear berganda, pada penelitian ini peneliti juga menggunakan metode analisis regresi linear berganda.
3. Lokasi Penelitian: penelitian terdahulu dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru Kabupaten Jombang Jawa Timur, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
4. Objek Penelitian: penelitian terdahulu memiliki objek penelitian yaitu pegawai PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru

Kabupaten Jombang Jawa Timur, sedangkan penelitian ini memiliki objek penelitian yaitu pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

5. Jumlah Observasi/sampel (n): penelitian terdahulu berjumlah 63 orang pegawai sedangkan penelitian ini memiliki populasi sebanyak 46 orang pegawai dengan jumlah sampel sebanyak 46 orang responden dikarenakan populasi yang kurang dari 100.
6. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilaksanakan pada bulan Januari hingga Juni 2015, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2021 hingga Juli 2021.

## **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 Wibisono (2017:98) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun secara negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Menurut Gibson (2012:143) kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit



kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

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 (2014:309) 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 aktifitas 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 (2014:193) 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 disini 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 (2013:152) 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 professional. 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 (2014:137) 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.

Menurut Ivancevich (2016:85), kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Menurut Thoha (2015:26) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sirait (2014:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2014:52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. 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 (2014:53), 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 mengoordinasi 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. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan 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.

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Siagian (2016:102) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Munandar (2011:323) 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. Sastrohadiwiryo (2012:268) menjelaskan motivasi merupakan setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak

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. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2017:143) mengatakan 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.

**c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi**

1) Aspek Motivasi

Mangkunegara (2016:72) menjelaskan bahwa aspek motivasi dikenal sebagai aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis.

a) Aspek Aktif/Dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

b) Aspek Pasif/Statis

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

2) Pola-Pola Motivasi

Mangkunegara (2016:74) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

a) *Achievment Motivation*

Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.

b) *Affiliation Motivation*

Dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.

c) *Competence Motivation*

Dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

d) *Power Motivation*

Dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

3) Tujuan Motivasi

Mangkunegara (2016:77) menjelaskan bahwa tujuan motivasi terdiri dari beberapa hal berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

**d. 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 kreatifitasnya ia 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 Nonmateril 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 pekerjaannya 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.

**e. Fungsi Motivasi**

Menurut Ravianto (2013:75) ada tiga fungsi motivasi:

- 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 terbendung, 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.

Menurut Hamalik (2014:176) fungsi motivasi adalah:

- 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.

Fungsi motivasi menurut Oemar dalam Ravianto (2013:76) adalah:

- 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.
- 3) 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.

**f. Indikator Motivasi Kerja**

Rivai (2014:217) 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 (memberikan harapan kepada karyawan) 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.

#### **4. Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

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.

Nitisemito (2014:201) 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, Sutrisno

(2013:86) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.

Disiplin membentuk suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

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. Jenis-Jenis Disiplin**

Handoko (2014:208) 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 (2014:209) 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.

### **c. Pentingnya Kedisiplinan**

Hasibuan (2017:193) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer

selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Seseorang akan bersedia mematuhi semua aturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap setiap karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa



dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

#### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa ada 7 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 karyawan 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..

**e. Indikator Disiplin Kerja**

Sutrisno (2013:89) 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.

## 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. 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	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.

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
2	Ilham Thaeifi, Aris Baharuddin, Priyono, dan Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	<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 conclude 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>
3	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>
4	Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana (2015)	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.

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
5	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.
6	R. A. Aryanti Wardaya Puspokusumo, dan Leonny Cathleen (2012)	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 <i>Support</i> berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan
7	Nur Rahmah Andayani, dan Priskila Makian. (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik Internasional (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik Internasional)	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 Alfiyah (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja	Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas dan kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Karyawan PT. Varia Usaha Gresik				karyawan. Motivasi kerja, loyalitas, kualitas karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	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
10	Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, dan Yantje Uhing. (2015)	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 menunjukan 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.
11	Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012)	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

Sumber: Data diolah Peneliti (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 (2015:65) 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 (2013:152) 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. (2017:6) serta Puspokusumo dan Cathleen (2012:7) yang menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Rivai (2014:215) 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 untukmendapatkan 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



(*conscius needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscius 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 (2014:193) 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 (2015:6), dan Andayani, dan Makian (2016:7) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. 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 (2013:152) 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 (2017:6) dan Pomalingo, Mandey, dan Uhing (2015:7) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

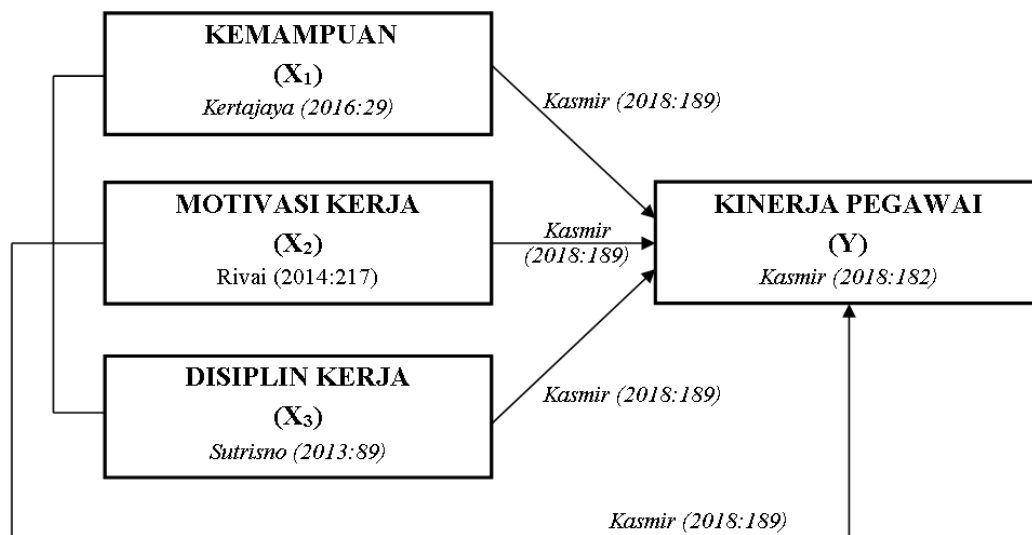
#### **4. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

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 (2012:7) 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, motivasi kerja, dan disiplin 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-variabel bebas kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Sehingga pada penelitian ini, akan dicari bagaimana pengaruh dari kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan berdasarkan teori utama dari Kasmir (2018:189).

#### **D. Hipotesis**

Manullang dan Pakpahan (2014:61) 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:

- H<sub>1</sub> : Diduga kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- H<sub>2</sub> : Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- H<sub>3</sub> : Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- H<sub>4</sub> : Diduga kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

## **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 (2014:19) 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. Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:19) 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.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang beralamat di Jalan Pinang Baris No.114 Kelurahan Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia.

##### **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 2020 hingga Februari 2021. Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021	
		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	2
1	Observasi Awal	■	■	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■																							
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■																		
4	Bimbingan dan Evaluasi Proposal									■	■	■	■														
5	Seminar Proposal													■													
6	Persiapan Instrumen														■												
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 (2014:70) 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.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara yang berstatus sebagai staf yang berjumlah 46 orang pegawai. Alasan dari objek penelitian hanya 46 orang pegawai dikarenakan objek penelitian ini dibatasi hanya pada pegawai yang berstatus sebagai staf biasa dan tidak menduduki posisi manajerial (Eselon), dimana jumlah pegawai yang berkedudukan sebagai staf biasa di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara hanya berjumlah 46 orang pegawai.

## **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 Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan hanya berjumlah 46 orang pegawai, maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi yang ada yaitu 46 orang pegawai 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 (2014:35) 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)**

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. (Manullang dan Pakpahan, 2014:36). 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 (2014:309) 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 (2014:36) 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) Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Rivai (2014:215) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

3) Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Sutrisno (2013:86) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

## 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 <sub>1</sub> )	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	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.  Rivai (2014:215)	1. Motif 2. Harapan 3. Insentif  Rivai (2014:217)	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 (2014:217)	Likert
3	Displin Kerja (X <sub>2</sub> )	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.  Sutrisno (2013:86)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi  Sutrisno (2013:89)	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 (2013:89)	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 dilakukan dalam satu waktu sehingga	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3. 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 yaitu tidak adanya kerugian atau biaya lain yang harus ditanggung perusahaan akibat kelalaian dan kesalahan kerja yang dilakukan karyawan. Kasmir (2018:200-209)	

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 (2014:98) 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, kurang setuju, 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 Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan 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 (2014:95) 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, 2014:96).

#### **b. Uji Reliabilitas (Keandalan)**

Manullang dan Pakpahan (2014:97) 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. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Manullang dan Pakpahan (2014:198) 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**

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 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 berdistribusi 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 berdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal.
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi 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 kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*.

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) 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 (2014:199).

- 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 (2014:198) 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 multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas 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 multikolinieritas.
- 2)  $VIF < 10$  artinya tidak terdapat multikolinieritas.

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 (2014:198-199) 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 *scatterplot* 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 (2014:200) 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 (2014:200-202) 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 (2014:199)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 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 (2014:202) 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 (2014:202) 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

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X<sub>1</sub> = Variabel Bebas Kemampuan

X<sub>2</sub> = Variabel Bebas Motivasi Kerja

X<sub>3</sub> = Variabel Bebas Disiplin 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*. Sugiyono (2016:300-301) menjelaskan bahwa nilai dari t hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r<sub>p</sub> = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t<sub>hitung</sub> yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

**Pengujian  $X_1$ :**

- 1)  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya kemampuan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- 2)  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

**Pengujian  $X_2$ :**

- 1)  $H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- 2)  $H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

**Pengujian  $X_3$ :**

- 1)  $H_0 : \beta_3 = 0$ , artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- 2)  $H_a : \beta_3 \neq 0$ , artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Manullang dan Pakpahan (2014:204) menjelaskan kriteria pengambilan keputusan dengan uji t adalah sebagai berikut:



- 1) Terima Ho (Tolak Ha) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai Signifikan  $> 0,05$ .
- 2) Tolak Ho (Terima Ha) 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. Rumus Uji F sebagai berikut: Sugiyono (2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) Ho artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kemampuan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- 2) Ha artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kemampuan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Sugiyono (2016:298) 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 (2014:203) 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

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
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 Perusahaan**

###### **a. Sejarah Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan**

Pengelolaan sampah Kota Medan, dimana pengelola utamanya adalah Dinas Kebersihan dan Pertamanan. Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan dibentuk Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan dan Peraturan Walikota Medan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 40 Tahun 2017. Dengan menggabungkan kedua Dinas tersebut menjadi “Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”. Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan disahkan oleh Walikota Medan pada tanggal 12 Januari 2017, adapun Kantor Dinas Pertamanan yang sebelumnya di Jalan Pinang Baris No. 144 Medan, dan bersebelahan dengan Kantor Dinas Kebersihan. Saat ini Dinas Pertamanan berpindah dan bergabung ke kantor Dinas Kebersihan. Adapun Program Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan yaitu:

- 1) Pelayanan administrasi perkantoran.
- 2) Peningkatan sarana dan prasarana aparatur.
- 3) Peningkatan disiplin aparatur.

- 4) Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan.
- 5) Pengembangan kinerja pengelolaan persampahan
- 6) Penataan peraturan perundang-undangan.
- 7) Pelaksanaan kegiatan keagamaan dan hari-hari besar..

**b. Visi dan Misi Perusahaan**

**1) Visi**

Visi merupakan pandangan atau tujuan dari lembaga pemerintahan yang apa harus dilakukan untuk mencapai tujuannya. Adapun visi dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan sebagai berikut:

a) Bersih

1. Terpeliharanya kebersihan jalan dan lingkungan yang dilakukan secara sinergi antara Pemerintah Daerah dan masyarakat.
2. Tereduksinya timbulan sampah melalui penerapan 3 R (Reduce, Reuse, dan Recycle) berbasis pemberdayaan masyarakat di tingkat hulu atau rumah tangga dan meningkatkan pendapatan masyarakat.
3. Terkelolanya sampah pada Tempat Pemrosesan Akhir (TPA) sesuai prinsip-prinsip sanitasi lingkungan yang baik dengan menerapkan teknologi tepat guna dan ramah lingkungan-terkelolanya air limbah rumah tangga dan lumpur tinja secara baik dalam rangka meningkatkan kualitas kesehatan lingkungan

## b) Hijau

1. Terwujudnya kondisi Kota Medan dengan keanekaragaman vegetasi/tanaman yang tersebar di seluruh wilayah Kota Medan.
2. Tumbuhnya kesadaran segenap elemen masyarakat untuk melakukan penanaman dan penganekaragaman tanaman di ruang-ruang privat sebagai upaya mendukung penghijauan kota dan pelestarian lingkungan

## c) Nyaman

1. Tersedianya penerangan jalan umum dan jalan lingkungan yang memadai dalam rangka meningkatkan keselamatan dan menciptakan kenyamanan pengguna jalan dan laju perekonomian serta optimalisasi tampilan keindahan kota di malam hari.
2. Tersedianya dekorasi dan ornament kota yang menarik, semarak, dan memadai dalam rangka penguatan karakter Kota Medan dengan memperhatikan nilai lokal.
3. Terlaksananya pelayanan pemakaman yang memudahkan masyarakat dan pemeliharaan lahan makan secara optimal dalam rangka mewujudkan kondisi pemakaman yang tertata.
4. Tersedianya dan terpelihara Ruang Terbuka Hijau (RTH) baik yang difungsikan sebagai taman kota, hutan kota, lahan resapan maupun fungsi penghijauan lainnya.

5. Tersedianya daya dukung yang dibutuhkan dalam rangka optimalisasi penyediaan dan pemeliharaan Ruang Terbuka Hijau
6. Terciptanya lingkungan yang indah, teduh, sejuk dan segar selaras dengan upaya peningkatan kelestarian lingkungan

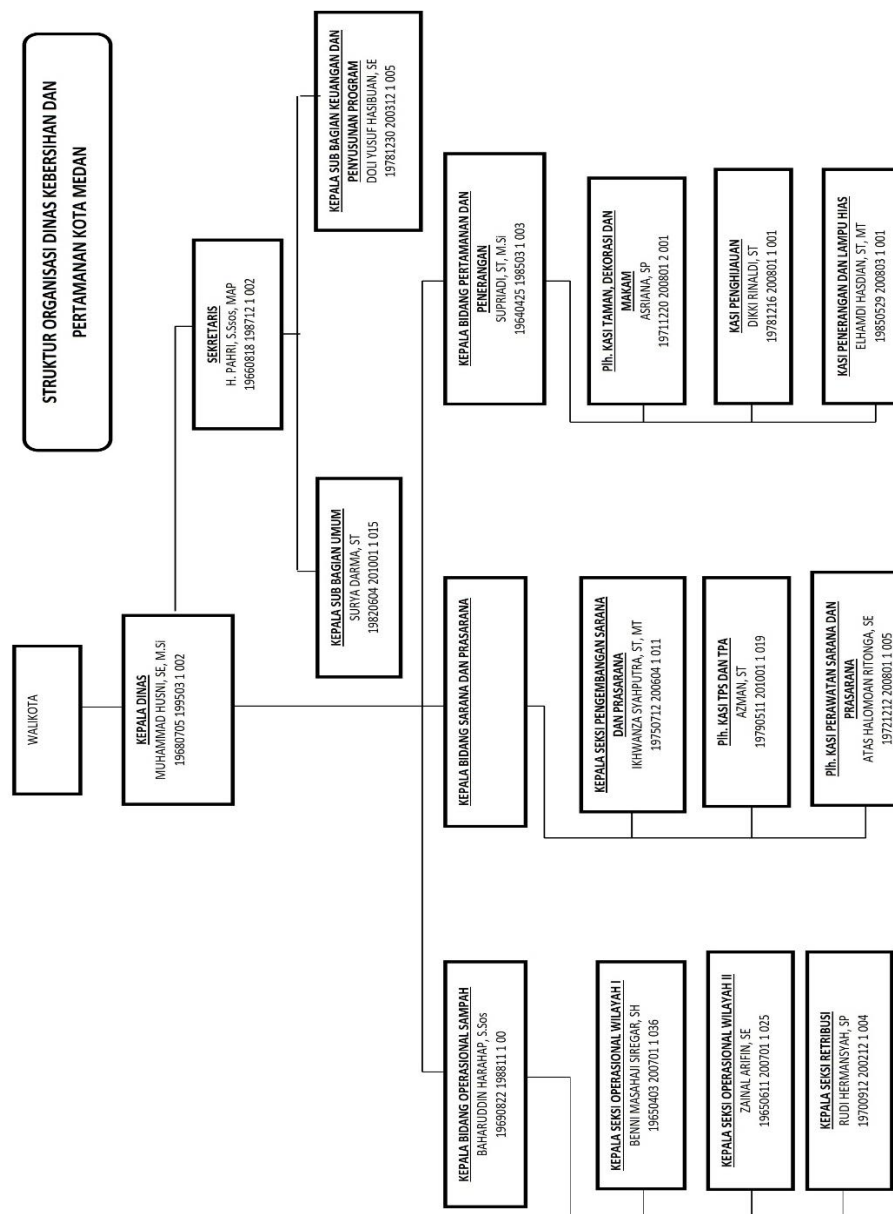
## **2) Misi**

Misi merupakan suatu cara apa yang harus dikerjakan oleh lembaga pemerintahan agar terarah dalam pencapaian tujuan, untuk itu misi dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yaitu:

- a) Meningkatkan pengelolaan persampahan dari sumber sampai pemrosesan akhir dan pengelolaan air limbah rumah tangga secara terpadu dan berkelanjutan.
- b) Meningkatkan kualitas, kuantitas dan ketersediaan daya dukung Ruang Terbuka Hijau berbasis masyarakat pada taman kota, hutan kota dan pemakaman.
- c) Meningkatkan kualitas pelayanan dan pemerataan penerangan jalan umum dan dekorasi kota untuk mendukung penguatan karakter kawasan kota.

## **c. Struktur Organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan**

Adapun Struktur Organisasi pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini



Gambar 4.1. Struktur Organisasi dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

Sumber: Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan (2021)

## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 46 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada Tabel 4.1, s.d Tabel 4.6 berikut ini:



### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	30	65,2
	Wanita	16	34,8
<b>Jumlah</b>		<b>46</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 30 responden (65,2%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya sebanyak 16 responden (34,8%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan lebih banyak yang berjenis kelamin pria. Hal ini dikarenakan banyak pegawai negeri sipil yang bertugas di lapangan yang harus berpanas-panasan dan membutuhkan tenaga ekstra sehingga pegawai negeri sipil berjenis kelamin pria yang lebih dibutuhkan.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	Di Bawah 25 Tahun	3	6,5
	26 - 30 Tahun	8	17,4
	31 - 35 Tahun	10	21,7
	36 - 40 Tahun	10	21,7
	41 - 45 Tahun	8	17,4
	46 - 50 Tahun	3	6,5
	51 - 55 Tahun	3	6,5
	Di Atas 55 Tahun	1	2,2
<b>Jumlah</b>		<b>46</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 3 responden (6,5%) berusia di bawah 25 tahun, sebanyak 8 responden (17,4%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 10 responden (21,7%) berusia di antara 31-35 tahun, sebanyak 10 responden (21,7%) berusia di antara 36-40 tahun, sebanyak 8 responden (17,4%) berusia di antara 41-45 tahun, sebanyak 3 responden (6,5%) berusia di antara 46-50 tahun, sebanyak 3 responden (6,5%) berusia di antara 51-55 tahun, sedangkan sisanya sebanyak 1 responden (2,2%) berusia di atas 55 tahun. Pada penelitian ini pegawai yang berusia di 31-40 tahun menjadi pegawai yang paling dominan yang bekerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Hal ini dikarenakan terjadi pengangkatan besar-besaran dari pegawai honorer menjadi pegawai negeri sipil dimana sebagian besar pegawai honorer waktu itu berusia di atas 31 tahun.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>	
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	15	32,6
	D3	1	2,2
	Strata-1	19	41,3
	Strata-2	11	23,9
	Strata-3	0	0,0
<b>Jumlah</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 15 responden (32,6%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 1 responden (2,2%) berpendidikan terakhir Diploma-3, sebanyak

19 responden (41,3%) berpendidikan terakhir Strata-1, sebanyak 11 responden (23,9%) berpendidikan terakhir Strata-2, dan tidak terdapat seorang pun responden yang berpendidikan terakhir Strata-3. Pada penelitian ini pegawai yang berpendidikan terakhir Strata-1 yang paling dominan yaitu sebesar 41,3%. Hal ini dikarenakan setiap periode penerimaan CPNS selalu diprioritaskan tamatan Strata-1.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pegawai

Karakteristik responden berdasarkan golongan pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pegawai

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>	
Golongan Pegawai	II/a	7	15,2
	II/b	3	6,5
	II/c	4	8,7
	II/d	2	4,3
	III/a	8	17,4
	III/b	9	19,6
	III/c	5	10,9
	III/d	4	8,7
	IV/a	4	8,7
<b>Jumlah</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 7 responden (15,2%) memiliki golongan II/a, sebanyak 3 responden (6,5%) memiliki golongan II/b, sebanyak 4 responden (8,7%) memiliki golongan II/c, sebanyak 2 responden (4,3%) memiliki golongan II/d, sebanyak 8 responden (17,4%) memiliki golongan III/a, sebanyak 9 responden (19,6%) memiliki golongan III/b, sebanyak 5 responden (10,9%) memiliki golongan III/c, sebanyak 4 responden (8,7%) memiliki golongan III/d, dan sisanya sebanyak 4 responden (8,7%) memiliki golongan IV/a,.

Pada penelitian ini pegawai yang memiliki golongan III/b menjadi mayoritas yaitu sebanyak 19,6%. Hal ini dikarenakan mayoritas penerimaan CPNS melalui Seleksi Nasional dan diprioritaskan tamatan Strata-1 sehingga CPNS memiliki golongan III/a da 4 tahun kemudian menjadi III/b.

#### e. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

<b>Karakteristik</b>		<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Penghasilan	Di Bawah Rp. 4 Juta	10	21,7
	Rp. 4 Juta - Rp. 6 Juta	6	13,0
	Rp. 6 Juta - Rp. 8 Juta	17	37,0
	Rp. 8 Juta - Rp. 10 Juta	9	19,6
	Di Atas Rp. 10 Juta	4	8,7
<b>Jumlah</b>		<b>46</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 10 responden (21,7%) memiliki penghasilan di bawah Rp. 4 Juta, sebanyak 6 responden (13,0%) memiliki penghasilan Rp. 4 Juta – Rp. 6 Juta, sebanyak 17 responden (37,0%) memiliki penghasilan Rp. 6 Juta – Rp. 8 Juta, sebanyak 9 responden (19,6%) memiliki penghasilan Rp. 8 Juta – Rp. 10 Juta, dan sisanya sebanyak 4 responden (8,7%) memiliki penghasilan di atas Rp. 10 Juta. Pada penelitian ini pegawai yang memiliki penghasilan Rp. 6 Juta – Rp. 8 Juta merupakan responden yang paling dominan yaitu sebesar 37,0. Hal ini dikarenakan mayoritas pegawai memiliki golongan III/a dan III/b dimana total penghasilan dari gaji pokok, tunjangan, dan dinas luar mencapai Rp. 6 Juta – Rp. 8 Juta per bulannya.

#### f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

<b>Karakteristik</b>		<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	10	21,7
	Menikah	35	76,1
	Janda/Duda	1	2,2
<b>Jumlah</b>		<b>46</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 10 responden (21,7%) berstatus gadis/lajang, sebanyak 35 responden (76,1%) berstatus menikah, dan sisanya 1 orang responden (2,2%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini pegawai yang menjadi mayoritas sebagian besar berstatus telah menikah yaitu sebanyak 76,1%. Hal ini dikarenakan mayoritas pegawai telah berusia di atas 30 tahun di mana pada umumnya masyarakat telah menikah di usia-usia tersebut.

### 3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran jawaban responden pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Tabel frekuensi ini menunjukkan frekuensi dari setiap kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata jawaban untuk setiap item pertanyaan dari jawaban responden:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

<b>Rata-Rata</b>	<b>Keterangan</b>
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)*

Tabel 4.6 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

**a. Kemampuan ( $X_1$ )**

Variabel Kemampuan ( $X_1$ ) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Pengetahuan ( $X_{1-1}$ ), Keterampilan ( $X_{1-2}$ ), Sikap ( $X_{1-3}$ ), dan Pengalaman ( $X_{1-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.8 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan ( $X_{1-1}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan		Pegawai memahami penyelesaian setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3
Kurang Setuju	4	8,7	4	8,7
Setuju	24	52,2	19	41,3
Sangat Setuju	14	30,4	20	43,5
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0217</b>		<b>4,1957</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Pengetahuan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan”, sebanyak 24 responden (52,2%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0217 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar

memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

- 2) Untuk item “Pegawai memahami penyelesaian setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1957 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar memahami penyelesaian setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan..

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan ( $X_{1.2}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu mengikuti dan menjalankan semua rencana tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan baik		Pegawai mampu memanfaatkan segala sarana dan prasarana di perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	3	6,5
Kurang Setuju	3	6,5	4	8,7
Setuju	22	47,8	17	37,0
Sangat Setuju	17	37,0	21	45,7
Total	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1087</b>		<b>4,1739</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Keterampilan (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai selalu mengikuti dan menjalankan semua rencana tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan baik”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

pegawai benar-benar selalu mengikuti dan menjalankan semua rencana tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan baik.

- 2) Untuk item “Pegawai mampu memanfaatkan segala sarana dan prasarana di perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja pegawai”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 21 responden (45,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mampu memanfaatkan segala sarana dan prasarana di perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja pegawai.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap (X<sub>1.3</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu menyelesaikan setiap masalah yang datang saat bekerja dengan tenang		Pegawai akan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan pegawai walaupun pegawai mendapatkan berbagai kendala saat menyelesaikannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	4	8,7
Kurang Setuju	5	10,9	5	10,9
Setuju	19	41,3	22	47,8
Sangat Setuju	18	39,1	14	30,4
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0870</b>		<b>3,9565</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Sikap (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu menyelesaikan setiap masalah yang datang saat bekerja dengan tenang”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0870 (kategori



baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mampu menyelesaikan setiap masalah yang datang saat bekerja dengan tenang.

- 2) Untuk item “Pegawai akan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan pegawai walaupun pegawai mendapatkan berbagai kendala saat menyelesaikannya”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9565 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar akan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan pegawai walaupun pegawai mendapatkan berbagai kendala saat menyelesaikannya.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman ( $X_{1.4}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai sudah cukup lama bekerja di posisi yang saat ini pegawai jalani		Pegawai mampu meminimalisir kemungkinan munculnya masalah dengan pengalaman yang pegawai miliki	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Kurang Setuju	8	17,4	7	15,2
Setuju	16	34,8	19	41,3
Sangat Setuju	20	43,5	16	34,8
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1522</b>		<b>3,9783</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Pengalaman (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai sudah cukup lama bekerja di posisi yang saat ini pegawai jalani”, sebanyak 16 responden (34,8%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1522 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa pegawai benar-benar sudah cukup lama bekerja di posisi yang saat ini pegawai jalani.

- 2) Untuk item “Pegawai mampu meminimalisir kemungkinan munculnya masalah dengan pengalaman yang pegawai miliki”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9783 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mampu meminimalisir kemungkinan munculnya masalah dengan pengalaman yang pegawai miliki.

#### b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Motif ( $X_{2-1}$ ), Harapan ( $X_{2-2}$ ), dan Insentif ( $X_{2-3}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.12 s/d Tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif ( $X_{2.1}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai bekerja di kantor ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan		Dengan bekerja di kantor ini, status sosial pegawai akan meningkat		Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di kantor ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	3	6,5	1	2,2
Tidak Setuju	1	2,2	4	8,7	4	8,7
Kurang Setuju	4	8,7	7	15,2	7	15,2
Setuju	22	47,8	17	37,0	20	43,5
Sangat Setuju	18	39,1	15	32,6	14	30,4
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1957</b>		<b>3,8043</b>		<b>3,9130</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Motif (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai bekerja di kantor ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan”, sebanyak 22 responden (47,8%)

menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1957 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar bekerja di kantor ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan.

- 2) Untuk item “Dengan bekerja di kantor ini, status sosial pegawai akan meningkat”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 15 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8043 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa dengan bekerja di kantor ini, status sosial pegawai benar-benar akan meningkat.
- 3) Untuk item “Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di kantor ini”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9130 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di kantor ini.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan (X<sub>2.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di kantor ini		Jika pegawai bekerja dengan baik di kantor ini, karir pegawai akan terus meningkat		Pegawai mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di kantor ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3	2	4,3
Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3	2	4,3
Kurang Setuju	4	8,7	4	8,7	4	8,7
Setuju	19	41,3	21	45,7	16	34,8
Sangat Setuju	17	37,0	17	37,0	22	47,8
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,9565</b>		<b>4,0652</b>		<b>4,1739</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Harapan (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di kantor ini”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9565 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di kantor ini.
- 2) Untuk item “Jika pegawai bekerja dengan baik di kantor ini, karir pegawai akan terus meningkat”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa jika pegawai benar-benar bekerja dengan baik di kantor ini, karir pegawai akan terus meningkat.
- 3) Untuk item “Pegawai mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di kantor ini”, sebanyak 16 responden (34,8%) menyatakan setuju, dan 22 responden (47,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mendapatkan gaji yang seperti yang pegawai harapkan jika terus bekerja dengan baik di kantor ini.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif ( $X_{2.3}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Kantor akan memberikan insentif kepada pegawai jika pegawai mampu memberikan kinerja yang baik		Kantor memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat		Pegawai akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3	3	6,5
Kurang Setuju	7	15,2	5	10,9	4	8,7
Setuju	23	50,0	20	43,5	19	41,3
Sangat Setuju	14	30,4	18	39,1	18	39,1
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0435</b>		<b>4,1304</b>		<b>4,0435</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Insentif (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Kantor akan memberikan insentif kepada pegawai jika pegawai mampu memberikan kinerja yang baik”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa kantor akan memberikan insentif kepada pegawai jika pegawai benar-benar mampu memberikan kinerja yang baik.
- 2) Untuk item “Kantor memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa kantor

memberikan insentif dengan nilai yang cukup besar sehingga benar-benar mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat.

- 3) Untuk item “Pegawai akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan kantor”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan kantor.

### c. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dibentuk oleh 4 (empat) indikator terdiri dari Absensi ( $X_{3-1}$ ), Ketaatan ( $X_{3-2}$ ), Kewaspadaan ( $X_{3-3}$ ), dan Etika ( $X_{3-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.18.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ( $X_{3.1}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki riwayat absensi yang sangat baik		Pegawai memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	6	13,0	1	2,2
Kurang Setuju	3	6,5	1	2,2
Setuju	22	47,8	20	43,5
Sangat Setuju	14	30,4	23	50,0
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,9130</b>		<b>4,3696</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Absensi (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki riwayat absensi yang sangat baik”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9130 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa benar-benar pegawai memiliki riwayat absensi yang sangat baik.
- 2) Untuk item “Pegawai memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 23 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3696 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar memiliki riwayat keterlambatan hadir bekerja yang rendah.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan ( $X_{3.2}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mentaati segala peraturan yang berlaku di kantor		Pegawai mentaati norma sosial yang berlaku di kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	4	8,7	2	4,3
Kurang Setuju	1	2,2	4	8,7
Setuju	21	45,7	19	41,3
Sangat Setuju	19	41,3	19	41,3
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1522</b>		<b>4,1087</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Ketaatan (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mentaati segala peraturan yang berlaku di kantor”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1522 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

pegawai benar-benar mentaati segala peraturan yang berlaku di kantor.

- 2) Untuk item “Pegawai mentaati norma sosial yang berlaku di kantor”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mentaati norma sosial yang berlaku di kantor.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kewaspadaan ( $X_{3.3}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir		Pegawai menghindari tidur larut malam agar keesokan hari mampu bekerja dengan maksimal tanpa terganggu akibat mengantuk	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3
Kurang Setuju	2	4,3	7	15,2
Setuju	16	34,8	18	39,1
Sangat Setuju	24	52,2	18	39,1
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,2826</b>		<b>4,0870</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kewaspadaan (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir”, sebanyak 16 responden (34,8%) menyatakan setuju, dan 24 responden (52,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2826 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga berbagai kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir.



- 2) Untuk item “Pegawai menghindari tidur larut malam agar keesokan hari mampu bekerja dengan maksimal tanpa terganggu akibat mengantuk”, sebanyak 18 responden (39,1%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0870 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar menghindari tidur larut malam agar keesokan hari mampu bekerja dengan maksimal tanpa terganggu akibat mengantuk.

. Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Etika (X<sub>3.4</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan		Pegawai menghargai segala hal yang menjadi hak dan kewajiban rekan kerja yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,3	1	2,2
Kurang Setuju	5	10,9	8	17,4
Setuju	24	52,2	25	54,3
Sangat Setuju	14	30,4	12	26,1
Total	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,0435</b>		<b>4,0435</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Etika (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan”, sebanyak 24 responden (52,2%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan.

- 2) Untuk item “Pegawai menghargai segala hal yang menjadi hak dan kewajiban rekan kerja yang lain”, sebanyak 25 responden (54,3%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar menghargai segala hal yang menjadi hak dan kewajiban rekan kerja yang lain.

#### d. Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kualitas Kerja ( $Y_{1-1}$ ), Kuantitas Kerja ( $Y_{1-2}$ ), Jangka Waktu ( $Y_{1-3}$ ), dan Efektivitas Biaya ( $Y_{1-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.19 s/d Tabel 4.22.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ( $Y_{1-1}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan instansi dan atasan		Pegawai selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	7	15,2	1	2,2
Kurang Setuju	3	6,5	1	2,2
Setuju	23	50,0	20	43,5
Sangat Setuju	12	26,1	23	50,0
Total	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>3,8261</b>		<b>4,3696</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kualitas Kerja (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan instansi dan atasan”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 12 responden

(26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8261 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan instansi dan atasan.

- 2) Untuk item “Pegawai selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 23 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3696 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y<sub>1.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan		Pegawai mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	4	8,7	5	10,9
Kurang Setuju	4	8,7	6	13,0
Setuju	17	37,0	14	30,4
Sangat Setuju	20	43,5	19	41,3
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1087</b>		<b>3,9348</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kuantitas Kerja (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa pegawai benar-benar tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan.

- 2) Untuk item “Pegawai mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan”, sebanyak 14 responden (30,4%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9348 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Jangka Waktu (Y<sub>1.3</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi		Pegawai menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	4,3	1	2,2
Tidak Setuju	2	4,3	4	8,7
Kurang Setuju	2	4,3	6	13,0
Setuju	21	45,7	17	37,0
Sangat Setuju	19	41,3	18	39,1
Total	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1522</b>		<b>4,0217</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Jangka Waktu (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1522 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi

- 2) Untuk item “Pegawai menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0217 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya (Y<sub>1.4</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga segala kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir		Pegawai tidak pernah merusak atau menghilangkan berbagai fasilitas kantor dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Kurang Setuju	7	15,2	3	6,5
Setuju	21	45,7	20	43,5
Sangat Setuju	16	34,8	20	43,5
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0870</b>		<b>4,2174</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Efektivitas Biaya (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga segala kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0870 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga segala kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir.

- 2) Untuk item “Pegawai tidak pernah merusak atau menghilangkan berbagai fasilitas kantor dalam bekerja”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2174 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai benar-benar tidak pernah merusak atau menghilangkan berbagai fasilitas kantor dalam bekerja.

#### **4. Uji Kualitas Data**

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

##### **a. Uji Validitas**

Manullang dan Pakpahan (2014:95) 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. Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian

dengan nilai  $r_{kritis}$ , di mana nilai dari  $r_{kritis}$  sebesar 0,3. Aturan tersebut sebagai berikut:

- 1) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} < r_{kritis}$ , 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 di atas. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kemampuan ( $X_1$ )

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,611	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,635	0,3	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,799	0,3	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,552	0,3	Valid
5	$X_{1-3,1}$	0,718	0,3	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,774	0,3	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,683	0,3	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,750	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.23 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Kemampuan ( $X_1$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,599	0,3	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,624	0,3	Valid
3	$X_{2-1,3}$	0,633	0,3	Valid
4	$X_{2-2,1}$	0,785	0,3	Valid
5	$X_{2-2,2}$	0,883	0,3	Valid
6	$X_{2-2,3}$	0,879	0,3	Valid
7	$X_{2-3,1}$	0,513	0,3	Valid
8	$X_{2-3,2}$	0,726	0,3	Valid
9	$X_{2-3,3}$	0,807	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,831	0,3	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,500	0,3	Valid
3	$X_{3-2,1}$	0,753	0,3	Valid
4	$X_{3-2,2}$	0,831	0,3	Valid
5	$X_{3-3,1}$	0,824	0,3	Valid
6	$X_{3-3,2}$	0,570	0,3	Valid
7	$X_{3-4,1}$	0,713	0,3	Valid
8	$X_{3-4,2}$	0,509	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan



bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,493	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,660	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,574	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,497	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,863	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,711	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,663	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,799	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

#### b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan 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 pertanyaan 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 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kemampuan ( $X_1$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,902	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,902. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kemampuan ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,920	9

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,920. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga

hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,903	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,903. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,881	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,881. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan

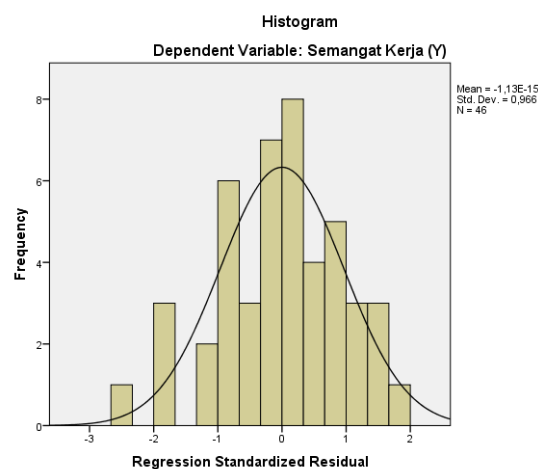
dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

#### 1) Kurva Histogram

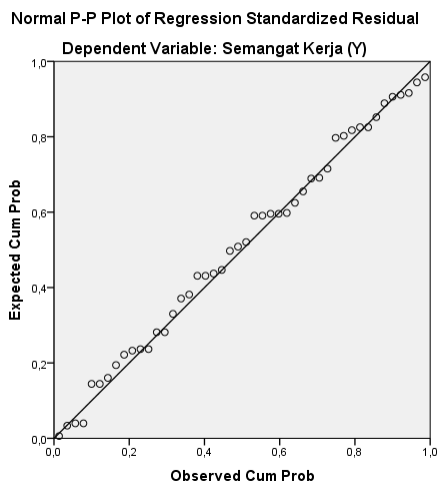
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dengan kurva histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas  
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan hasil *output* SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan model

regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot sebagai berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 46 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

## 2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Setelah data diuji dengan histogram dan P-P Plot, maka data dapat dilakukan pengujian lanjutan untuk normalitas data dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Uji Kolmogorov-Sminov dilakukan dengan menggunakan nilai residual hasil regresi dari data. Adapun pedoman pengambilan keputusan dengan uji

Kolmogorov-Smirnov untuk uji normalitas data dapat dilihat dari aturan sebagai berikut:

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

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.31 berikut:

Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		46
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,62363480
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,057
	<i>Positive</i>	0,055
	<i>Negative</i>	-0,057
<i>Test Statistic</i>		0,057
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
<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: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.30 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan

telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

#### b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.32 sebagai berikut:

Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Kemampuan (X <sub>1</sub> )	<b>0,144</b>	<b>6,963</b>
	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>0,199</b>	<b>5,037</b>
	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,135</b>	<b>7,401</b>
<b>a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)</b>			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.32 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Kemampuan (X<sub>1</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,144 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,963 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan ( $X_1$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas

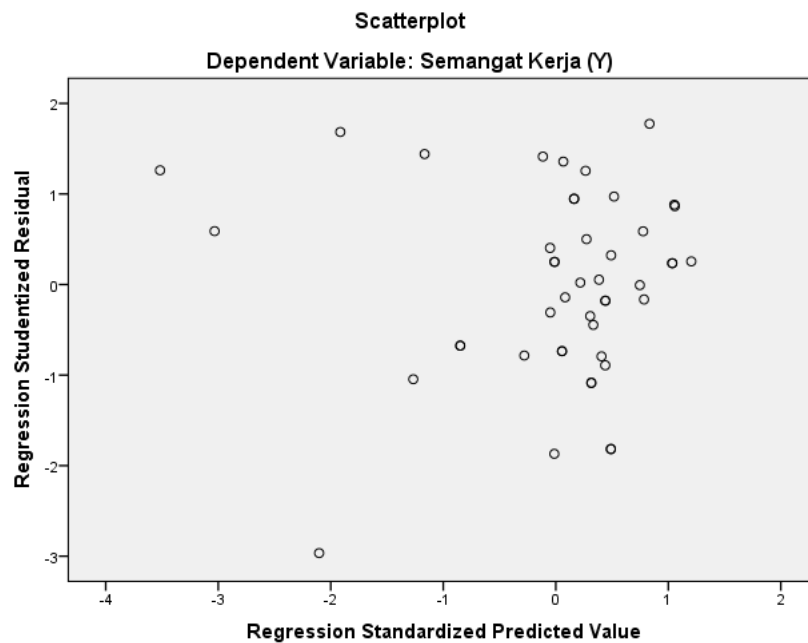
- 2) Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,199 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 5,037 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- 3) Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,135 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,401 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Sehingga berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:





Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*  
 Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 46 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan 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 masalah heteroskedastisitas.

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

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.33 berikut:

Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
<b>Model</b>		<b>t</b>	<b>Sig.</b>
1	(Constant)	3,621	0,001
	Kemampuan (X <sub>1</sub> )	-0,932	<b>0,356</b>
	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	-0,306	<b>0,761</b>
	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,323	<b>0,748</b>
<b>a. Dependent Variable: Absolute_Residual</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.33 hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kemampuan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,356, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kemampuan (X<sub>1</sub>) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.33 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,761, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Pada Tabel 4.33 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) adalah 0,748, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel

bebas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot dan Uji Glejser menunjukkan bahwa Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki 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 dengan rumus:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.33 di bawah ini:

Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
<b>Model</b>		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>
1	<i>(Constant)</i>	<b>1,548</b>	1,250	
	Kemampuan ( $X_1$ )	<b>0,281</b>	0,095	0,319
	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	<b>0,319</b>	0,067	<b>0,387</b>
	Disiplin Kerja ( $X_3$ )	<b>0,346</b>	0,101	0,339

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

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.34 di atas menunjukkan bahwa

konstanta dari Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,548. Nilai regresi dari Kemampuan ( $X_1$ ) sebesar 0,281, nilai regresi dari Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,319, dan nilai dari Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,346. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,548 + 0,281X_1 + 0,319X_2 + 0,346X_3 + e$$

Interpretasi 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 di anggap, baik pada Kemampuan ( $X_1$ ), variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), maupun ada variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ), maka Kinerja Pegawai (Y) karyawan telah memiliki nilai sebesar 1,548. Artinya tanpa kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja tingkat kinerja pegawai telah ada sebesar 1,548.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kemampuan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,281 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan terhadap kemampuan akan turut meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kemampuan akan menurunkan kinerja pegawai pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,319 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan terhadap

Motivasi kerja akan turut meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Motivasi kerja akan menurunkan kinerja pegawai pula.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,346 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan terhadap disiplin kerja akan turut meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja pegawai pula.

Berdasarkan Tabel 4.34 hasil uji regresi linear berganda maka dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) karena memiliki nilai beta terbesar yaitu sebesar 0,387 sedangkan untuk variabel bebas yang lain nilai Beta yang dihasilkan masih lebih kecil dari variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ).

## **7. Uji Hipotesis**

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

### **a. Uji-t (Uji Parsial)**

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.  $t_{table}$  dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana  $df = n - k = 46 - 4 = 42$ . Maka ketikkan  $=tinv(0,05;42)$  pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar  $t_{table}$  sebesar 2,018. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.35. Hasil Uji-t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,548	1,250		0,438	0,663
	Kemampuan (X <sub>1</sub> )	0,281	0,095	0,284	<b>2,958</b>	<b>0,005</b>
	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,319	0,067	0,387	<b>4,749</b>	<b>0,000</b>
	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,346	0,101	0,339	<b>3,433</b>	<b>0,001</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.35 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

### 1) Pengaruh Kemampuan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kemampuan (X<sub>1</sub>) sebesar 2,958, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 2,958 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Kemampuan (X<sub>1</sub>) juga lebih

kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,005 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kemampuan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

## **2) Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 4,749, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 4,749 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

## **3) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 3,433, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 3,433 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

### **b. Uji F (Uji Simultan)**

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini

bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1487,939	3	495,980	<b>238,377</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
	<i>Residual</i>	87,387	42	2,081		
	<i>Total</i>	1575,326	45			
<b>a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), Kemampuan (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)</b>						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 238,377. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

$F_{tabel}$  dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1$  didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai  $df_2$  didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana  $k$  adalah jumlah variabel, dan  $n$  adalah banyak sampel. Sehingga  $n = 46$  dan  $k = 4$ . Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$



$$df_2 = n - k = 46 - 4 = 42$$

$F_{\text{tabel}}$  yang dihasilkan dengan  $df_1$  sebesar 3 dan  $df_2$  sebesar 42 adalah 2,827. Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus `=FINV(0,05;3;42)` sehingga dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,827, maka bandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$ . Diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$ , karena 238,377 lebih besar dari 2,827. Oleh karena itu, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

#### **8. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	<b>0,972<sup>a</sup></b>	0,945	<b>0,941</b>	1,44245
<b>Predictors: (Constant), Kemampuan (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)</b>				
<b>b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)</b>				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.37 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,941 yang mengindikasikan bahwa 94,1% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 5,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti pelatihan, kepemimpinan, gaji, pengembangan karir, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,972 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Kemampuan (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8–0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.38 berikut ini:

Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

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

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,972 yang berada pada *range* nilai 0,8–0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

### **1. Hipotesis H<sub>1</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi bahwa: “Diduga kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,281 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,958 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,005 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>1</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kemampuan meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika kemampuan menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kemampuan yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama, dan Wardani. (2017:6) serta Puspokusumo dan Cathleen (2012:7) yang menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja dimana salah satunya adalah kemampuan. Selain itu, Sutrisno (2013:152) juga menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompetensi atau kemampuan. Pegawai yang tidak memiliki kemampuan yang memadai akan sangat sulit mencapai kinerja yang baik. Pegawai membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang cukup dibidang pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai tepat waktu dengan hasil yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dimana tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu: pegawai belum memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai sehingga belum mampu bersikap tenang dalam menghadapi berbagai permasalahan yang timbul saat bekerja. Penelitian ini juga telah memberikan jawaban untuk rumusan masalah point nomor 1, yaitu: apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan melalui kemampuan telah terjawab.

## 2. Hipotesis H<sub>2</sub>

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi bahwa: “Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,319 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,749 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>2</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Dengan kata lain ketika motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan, dan insentif meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arini, Mukzam, dan Ruhana (2015:6), dan Andayani, dan Makian (2016:7) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan 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 motivasi kerja. Selain itu, Handoko (2014:193) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi,

kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Adanya motivasi dalam bekerja mendorong karyawan untuk bersemangat dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dimana tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu: pegawai belum memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari di instansi. Penelitian ini juga telah memberikan jawaban untuk rumusan masalah point nomor 2, yaitu: apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan melalui motivasi kerja telah terjawab.

### **3. Hipotesis H<sub>3</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>3</sub> yang berbunyi bahwa: “Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,346 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,433 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018

maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,001 ( $sig. < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_3$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari absensi, ketaatan, kewaspadaan, dan etika meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liyas, dan Primadi (2017:6) dan Pomalingo, Mandey, dan Uhing (2015:7) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) juga menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja salah satunya adalah disiplin kerja. Selain itu, Sutrisno (2013:152) 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.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota

Medan dimana tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu: pegawai terkadang meninggalkan kantor di saat jam kerja pegawai sehingga membuat pekerjaannya menjadi terbengkalai. Penelitian ini juga telah memberikan jawaban untuk rumusan masalah point nomor 3, yaitu: apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan melalui disiplin kerja telah terjawab.

#### **4. Hipotesis H<sub>4</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>4</sub> yang berbunyi bahwa: “Diduga kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 238,377 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki hanya sebesar 2,827 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>4</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan secara bersamaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh 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. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012:7) yang memberikan hasil bahwa kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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 Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dimana tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4, yaitu: Pegawai menghasilkan kualitas hasil kerja yang belum sesuai dengan standar instansi dan atasan sehingga hasil pekerjaan pegawai sering direvisi untuk diperbaiki. Penelitian ini juga telah memberikan jawaban untuk rumusan masalah point nomor 4, yaitu: Apakah kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan melalui kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja telah terjawab.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,281,  $t_{hitung}$  sebesar 2,958, dan signifikan 0,005.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,319,  $t_{hitung}$  sebesar 4,749, dan signifikan 0,000.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,346,  $t_{hitung}$  sebesar 3,433, dan signifikan 0,001.
4. Kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 238,377.

#### **B. Saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi pimpinan untuk memberikan berbagai pelatihan yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan pegawai untuk menambah

pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman pegawai sehingga kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya menjadi lebih cepat dan lebih baik.

2. Disarankan bagi pimpinan untuk mempersiapkan skema pengembangan karir dan insentif bagi pegawai yang berlandaskan kinerja atau prestasi kerja pegawai sehingga pegawai akan terus termotivasi untuk bekerja lebih baik untuk mencapai karir dan insentif yang disediakan.
3. Disarankan bagi pimpinan agar memperkuat sistem keamanan pada absensi yang saat ini telah ada yaitu dengan menyediakan alat absensi melalui *finger print* dan mampu memfoto secara otomatis pegawai saat melakukan absensi sehingga masalah kehadiran dan keterlambatan tidak dapat dimanipulasi dan dihasilkan data absensi yang benar-benar valid dan reliabel.
4. Disarankan bagi pimpinan untuk mengutamakan peningkatan pada aspek motivasi kerja pegawai dengan memberikan berbagai insentif dan skema pengembangan karir yang jelas dan transparan berdasarkan pada perhitungan kinerja atau prestasi kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hamalik. (2014). *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.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). *Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*.
- INDRAWAN, M. (2017). *The Contribution of Low-Cost Carrier Airlines in ASEAN Integration (2001-2014) (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada)*.
- 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. (2014). *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. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI Press).
- Mustangimah, M., Putera, P. B., Zulhamdani, M., Handoyo, S., & Rahayu, S. (2021). Evaluation of the Indonesia national strategic policy of science and technology development. *Journal of Science and Technology Policy Management*.
- Nasution, M. Y., Soemitra, A., & Robain, W. (2021). Top Five Ranking of Sharia Financial Acades with the Potential of Fraud (Case Study of Three Sharia Commercial Banks) In North Sumatera. *Budapest International Research and*

Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(1), 613-625.

Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.

Ravianto, J. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.

Rianto, H., & Olivia, H. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri), 4(2), 291-299.

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. (2013). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta; PT. Raja Grafindo.

Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. *Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.

Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-4*. Jakarta: Rajawali Per.

## **JURNAL**

Alfiyah, 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. (2015). 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).

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. (2012). 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), 36644.

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. (2014). 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. (2011). Analisis Pengaruh Ability, Effort Dan Support Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Cabang Plaza Semanggi. *Binus Business Review Vol. 2 No. 2 November 2011: 738-750*.

Thaiefi, I., Baharuddin, A., Priyono., & Idrus, M. S. (2015). 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; 2015 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Published by Canadian Center of Science and Education