

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Sastra Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Lambas Simanjuntak
Npm : 20520044
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Ekonomi Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama

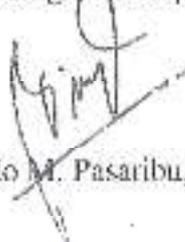


Dr. Ferry Panjaitan, SE., M.Si



Dr. E. Hamonangan Siallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, ataupun semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari seluruh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, menjamin para pegawainya dalam organisasi dapat bekerja secara maksimal. Para pegawai akan memiliki semangat dalam bekerja, serta akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan kemauan untuk bekerjasama dalam mewujudkan tujuan bersama.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) mempunyai tugas untuk membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi, informatika, persandian, statistik dan tugas pembantuan yang diberikan. Dibentuknya Diskominfo tujuannya adalah untuk mendorong dan mendukung terlaksananya program kerja Kementrian Kominfo khususnya Provinsi Sumatera Utara. Diskominfo memiliki peran sebagai lembaga kedinasan yang mengelola sistem teknologi informasi dan komunikasi untuk disalurkan kepada masyarakat serta membantu masyarakat Provinsi Sumatera Utara pada khususnya agar bisa mendapat dan menikmati informasi-informasi yang berguna dan bermanfaat.

Kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusia, bukan hanya pada sistem, teknologi, prosedur atau sumber dayanya saja. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien maka diperlukan kinerja pegawai yang baik, jika kinerja pegawai tidak maksimal maka, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu kinerja. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola pegawainya. Apabila kinerja pegawai menurun maka akan menyebabkan organisasi lambat dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat memberikan rasa puas kepada masyarakat dalam hal pelayanan publik. Kinerja pegawai harus memberikan mutu profesionalitasnya yang terbaik untuk masyarakat. Berikut capaian kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika
Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023

No	Rencana Hasil Kerja	Aspek	Indikator Kinerja	Tahun 2023	
				Target	Realisasi
1	Tersedianya dokumen kegiatan pembinaan dan supervise statistik sektoral Kabupaten/Kota	Kuantitas	Jumlah dokumen	8-10 dokumen	8 berdasarkan dokumen
2	Tersedianya dokumen peningkatan kapasitas kelembagaan statistik sektoral	Kuantitas	Jumlah dokumen	8-10 dokumen	8 berdasarkan dokumen
3	Tersedianya dokumen pengembangan Infrastruktur statistik sektoral	Kuantitas	Jumlah dokumen	8-10 dokumen	8 berdasarkan dokumen
4	Tersedianya dokumen penyelenggaraan statistik sektoral dan peningkatan mutu statistik daerah yang terintegrasi	Kuantitas	Jumlah dokumen	8-10 dokumen	6 dokumen
5	Tersedianya dokumen kegiatan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah	Kuantitas	Jumlah Dokumen	8-10 dokumen	7 dokumen

6	Tersedianya dokumen penyusunan tahanan saran pertimbangan mengenai data statistik sektoral sebagai bahan perumusan kebijakan pemerintah	Kuantitas	Jumlah Dokumen	1 dokumen	1 dokumen
7	Tersedianya dokumen perencanaan, koordinasi, sinkronisasi, pengumpulan, pengolahan, analisis diseminasi data statistik sektoral	Kuantitas	Jumlah Dokumen	8-10 dokumen	6 Dokumen

Sumber: Laporan Kinerja Pegawai Dinas Kominfo Provsu(2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara melaksanakan tugas utama. Dari hasil data sasaran kinerja pegawai tersebut, sebagian belum terealisasi sesuai target yang telah ditentukan. Berdasarkan laporan hasil kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, hal ini disebabkan karena adanya faktor penghambat seperti keterbatasan anggaran, masih rendahnya SDM aparatur dibidang IT, masih rendahnya SDM yang memiliki skill dan kompetensi sesuai dengan tugas dan kewajiban utamanya, dan masih rendahnya aparatur dalam pengelolaan data.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi kerja adalah kemauan yang muncul dari tindakan diri sendiri dikarenakan kreativitas, semangat, dan inisiatif untuk melaksanakan kegiatan dengan ikhlas, gembira dan percaya diri sehingga output dari tindakan yang dilakukannya mendapatkan output yang terbaik dan memiliki kualitas. Jika pegawai tidak memiliki motivasi atau semangat kerja yang tinggi, maka tidak akan ada progres yang cepat, dan kualitas kinerja pegawai akan rendah. Motivasi dalam melaksanakan tugas di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara berjalan sesuai dengan tupoksinya masing-masing di bidang dalam mengurangi resiko dilihat dari kesiapsiagaan pegawai.

Berdasarkan prasurvei berupa wawancara yang dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara pada 16 Februari 2024 terdapat masalah yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Menurut Ibu

Doris Caroline Eggres yang merupakan Staf pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, penyebab menurunnya kinerja pegawai yaitu kurangnya motivasi karena atasan yang kurang tegas dan tidak adanya kejelasan peran, serta target kerja yang tidak tercapai secara keseluruhan, dan kurangnya rasa tanggungjawab pegawai dalam mengerjakan tugas sehingga masih ada pegawai yang telat menyerahkan laporan pekerjaannya dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Adapun unsur-unsur penilaian kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Laporan Hasil Penilaian Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Tahun 2021-2022

Unsur Penilaian Kinerja	2021	2022	Perbandingan	Keterangan
Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	83,6	81,8	Turun	Tingkat Kinerja: Sangat Baik = 91-100 Baik = 76-90 Cukup = 60-75
Orientasi pelayanan	82	84	Naik	
Integritas	83	80	Turun	
Komitmen	82	82	Tetap	
Disiplin	82	80	Turun	
Kerja Sama	81	81	Tetap	
Jumlah	410	407	Turun	
Rata-rata penilaian kinerja	82,00	81,4	Turun	

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Sumatera Utara 2021-2022

Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan ataupun instansi. Yang dimana hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik dalam bentuk tindakan yang efektif dan efisien dan akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan

memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Terlihat dari laporan hasil penilaian kinerja pegawai pada tahun 2021 dengan rata-rata penilaian kinerja 82,00 yang dimana hasilnya diperoleh dari hasil rata-rata dibagi dengan penilaian perilaku kerja sedangkan pada tahun 2022 dengan rata-rata penilaian kinerja 81,4 yang dimana kinerja mengalami penurunan dimana rata-rata nilai kinerja diperoleh dari hasil rata-rata dibagi dengan penilaian perilaku kerja. Hal ini dikarenakan pegawai tidak puas dengan hasil kerjanya yang mengakibatkan kurangnya motivasi saat bekerja sehingga hasil dari kinerja pegawai itu sendiri pun menjadi menurun.

Berikut beberapa kegiatan yang telah ditentukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara:

1. Jam kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dimulai dari jam 08:00-12:00 dan 14:00-17:00 WIB.
2. Pelaksanaan kegiatan apel pagi sebelum jam 08:00 WIB pada hari senin dan jumat.
3. Penggunaan pakaian dinas pada saat jadwal yang sudah ditentukan.

Wibowo (2017:271) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian, pengetahuan, serta memiliki keterampilan.

Apabila dilihat dari kualifikasi atau latar belakang pendidikan, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan belum memiliki struktur kepegawaian yang baik. Berdasarkan data yang saya peroleh dari link Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, masalah utama terlihat pada latar belakang pendidikan yang belum sesuai dengan jabatan pegawai, dimana hanya 15 orang pegawai atau sekitar 26,78% yang memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaannya, seperti lulusan hukum, ekonomi,

manajemen, pemerintahan, ilmu komunikasi, elektro, ilmu komputer, teknik informatika. Hal ini dapat kita lihat dari tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3
Jenjang Pendidikan Terakhir Pegawai pada

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara 2023							
No	Jenjang Pendidikan Terakhir	Status Kepegawaian	Bidang Ilmu				
		Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Komunikasi	Komputer/Informatika	Telekomunikasi	Teknik Mesin/Elektro	Lainnya
1	Magister (S-2)	13	1	3	-	-	9
2	Sarjana (S-1)	24		4	5	2	13
3	Diploma-III (D-III) dan Diploma II (D-II)	24	-	-	-	-	24
Jumlah		64	3	7	6	2	46

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara,2023

Berdasarkan tabel di atas, saat ini Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara masih memiliki pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tidak saling mendukung dengan jabatannya. Dimana pegawai dengan lulusan ilmu sosial ditempatkan pada bidang pengolahan data dan statistik, lulusan pertanian ditempatkan di bidang kepegawaian, hukum ditempatkan di bidang alat persandian, lulusan ekonomi di tempat di bidang aplikasi dan pengembangan informatika, kemudian jabatan fungsional seperti bagian pengelola kearsipan, juga dijabat oleh lulusan teknik.

Selain motivasi dan kompetensi, disiplin juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Malayu Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan

tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Pegawai yang kurang memperhatikan kedisiplinan, akan memiliki kinerja yang rendah. Untuk mengetahui masalah kedisiplinan pegawai. Adapun ketaatan pegawai terhadap aturan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, sebagai berikut:

Tabel 1.4
Ketaatan Terhadap Aturan di Diskominfo
Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024

No	Disiplin Pegawai	Persentase
1	Taat terhadap aturan waktu	75%
2	Taat terhadap aturan instansi	80,5%
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	78%
4	Taat terhadap aturan instansi lainnya	80%

Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara,2024

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara masih rendah, dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh 78,00%. Hal ini disebabkan masih kurangnya kesadaran, minat dan motivasi pegawai sehingga pegawai mengabaikan aturan instansi yang telah ditentukan. Oleh karena itu pemimpin harus memberikan atau membentuk budaya kerja yang disiplin, memberikan penghargaan atau sanksi, memberikan sosialisasi dan memberikan feedback yang jelas dan tegas.

Dari uraian permasalahan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dengan judul **"Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
5. Untuk mengetahui dan menganalisis sepenuhnya pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis pada saat penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga pengkajian dalam bentuk laporan.

2. Bagi Universitas HKBP Nomensen Medan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai tambahan literasi untuk perpustakaan dan sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya, terkhusus untuk penelitian motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan manajemen yang berkaitan dengan Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

2.1. Pengertian Kinerja

Dalam Peraturan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:284) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan dari organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Wibowo (2015:4) mengemukakan Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut.

Dari beberapa penjelasan defenisi di atas bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di capai setiap organisasi atau seseorang sesuai dengan tanggungjawab yang telah ditentukan dalam upaya untuk mencapai tujuan.

2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hal penting yang harus diperhatikan untuk memastikan kinerja yang baik.

Menurut Armstrong & Baron dalam Wibowo (2018:100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah sebagai berikut.

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.2 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun (2019) menyebutkan adanya 5 kriteria untuk mengukur kinerja, adalah sebagai berikut:

1. Orientasi Pelayanan
Merupakan sikap dan perilaku kerja ASN dalam memnerikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain melipti; masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait atau instansi lain
2. Tanggungjawab
Kemauan dan kemampuan seorang ASN untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan yang mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seorang atau golongan.
3. Inisiatif
Melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.
4. Kerjasama
Kemauan dan kemampuan seorang ASN untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, pegawai maupun instansi.
5. Kepemimpinan

Kemampuan dan kemauan ASN untuk memotivasi dan mempengaruhi pegawai yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

2.2 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Basrowi (2014:65) motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Menurut Mangkunegara (2019:73) motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sedarmayanti (2017:154) mengemukakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal maupun eksternal, positif atau negatif. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Kasmir, (2018:56) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dari defenisi-defenisi motivasi kerja diatas, maka peneliti berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang dalam hal ini. Oleh karena itu perusahaan perlu membangkitkan dan mengarahkan perilaku pegawai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan untuk bekerja dengan produktif.

2.2.1 Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2019:73) mengemukakan beberapa tujuan pemberian motivasi, sebagai berikut:

1. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
3. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan yang memperoleh tujuan.
4. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
5. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2019:116), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beragam faktor, dan faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor intern dan ekstern yang akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi kerja pada karyawan di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
Untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa atau memiliki kekuatan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Eksternal

Sementara itu factor-faktor ekstern yang dapat memengaruhi motivasi kerja di antaranya yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

4. Jaminan pekerjaan

Adanya jaminan pekerjaan berupa jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan, pesangon, dll.

5. Status dan tanggung jawab

Seseorang yang telah bekerja lama pada posisi yang stagnan akan menjadi lebih termotivasi ketika dipercayakan status dan tanggung jawab yang lebih, tentunya diiringi oleh hak yang lebih pula.

6. Peraturan yang fleksibel

Peraturan jelas dan tegas namun tetap fleksibel, maka seseorang akan mematuhi dengan lebih mudah sehingga mampu memastikan pekerjaannya berjalan dengan baik dan memicu motivasi untuk terus melakukannya.

2.2.3 Indikator Motivasi

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2019:158) indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Prestasi (*Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Kemajuan (*Advancement*)

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6. Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2.3 Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:271) mengemukakan Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Sutrisno (2016:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Dalam Priansa, (2017) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Menurut Tagala (2018:45) kompetensi suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. (Martin dalam Priansa, 2017) menyatakan bahwa kompetensi mengacu pada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai.

Berdasarkan beberapa defenisi kompetensi menurut para ahli yang ada diatas maka kompetensi adalah pengetahuan, ketertampilan dan nilai-nilai yang dapat diterapkan dalam kebiasaan bertindak dan berpikir.

2.3.1 Jenis-jenis Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja. Adapun jenis-jenis kompetensi menurut Moeharionon (2014:14) yang menyatakan bahwa ada tiga jenis kompetensi, adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari palatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2. Keahlian (*Skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia

harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

3. Sikap (*Attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:283) memberikan penjelasan masing-masing faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2. Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

3. Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi

dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meingkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pegawai dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi pegawai dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6. Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negatif terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai

sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7. Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

2.3.3 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:273), adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan (*skill*)

Ketrampilan merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.

2. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pegawai harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

3. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang pegawai harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Sifat (*trait*)

Karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap pegawai mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

5. Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.4. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Untuk itu, apabila ingin mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata tersebut. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Sinambela, 2017). Menurut Kasmir (2016:182) disiplin artinya karyawan akan memandang penting serta menaati waktu kerja, mulai dari jam masuk kerja, mengerjakan pekerjaan sampai tuntas tanpa menunda serta mengikuti jam pulang kerja sesuai aturan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016:89) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin Kerja. Menurut Siswanto (2013:291) menyatakan bahwasannya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami bahwa Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela, keputusan peraturan, nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

2.4.1 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Terdapat tiga jenis disiplin kerja menurut (Hamali, 2016), yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

2.4.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:194-198) indikator-indikator Disiplin Kerja adalah:

1. Tujuan dan kemampuan: Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.
2. Teladan pimpinan : Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas jasa : Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan.
4. Keadilan : Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat (pengawasan melekat) : Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan.

6. Sanksi hukum : Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.
7. Ketegasan : Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan.
8. Hubungan kemanusiaan : Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dalam suatu penelitian, sebagai pembanding penelitian dengan sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai perbandingan dengan penelitian sebelumnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Vicky Viola Situmorang (2022)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Organisasi pada Balai Riset dan Standarisasi Industri Kementrian Perindustrian Medan	Motivasi (X1), dan Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.
2	Charlie Hendrikus Napitupulu (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, stress kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru SMK Negeri 13 Medan	Disiplin (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil regresi berganda dimana variabel disiplin kerja, stress kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMK Negeri 13 Medan
3	Najdah Thalib Basri Modding, Rastina Kalla	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Disiplin	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama

	(2020)	Dinas Pendidikan Kota Makasar	Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)		mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makasar
4	Elinar Beti (2019)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BAPEDA) Kabupaten Morowali	Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BAPEDA) Kabupaten Morowali
5	Kirimani Manao (2020)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan dan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja(X3) dan Kinerja Pegawai(Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

2.6 Kerangka Berpikir

2.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Meningkatnya Kualitas Kinerja pegawai bisa dari motivasi yang mereka terima dan rasakan dari suatu perusahaan tersebut. Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak di dorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi pekerjaan dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian Kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini. Dalam perkembangannya, tidak hanya pada perusahaan/instansi swasta yang mengalami hal tersebut, tetapi juga pada instansi pemerintah, dan salah satunya Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatra Utara.

Dalam Penelitian Beti (2019) Motivasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta dalam Penelitian Viola (2022) Motivasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi sangat berpengaruh untuk memperdalam dan menambah wawasan terhadap kemampuan kerja. Ketika seorang individu swering melakukan pekerjaan secara terus menerus, maka seorang individu tersebut semakin terampil dan cepat dalam melakukan pekerjaan. Dan semakin berbeda-beda tugas yang diberikan, maka semakin luas pengalaman kerjanya. Kompetensi menjadi salah satu standar untuk kualitas SDM yang dimana sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang individu.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Hendrikus (2021) yang menyimpulkan bahwa kompetensi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Situmorang (2019) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja sangat penting dalam instansi apapun untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dengan adanya didiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target akan tercapai. Semakin baik disiplin kerja pegawai pada sebuah perusahaan. Semakin tinggi kinerja pegawai yang dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Situmorang (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Menurut Basri (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6.4 Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

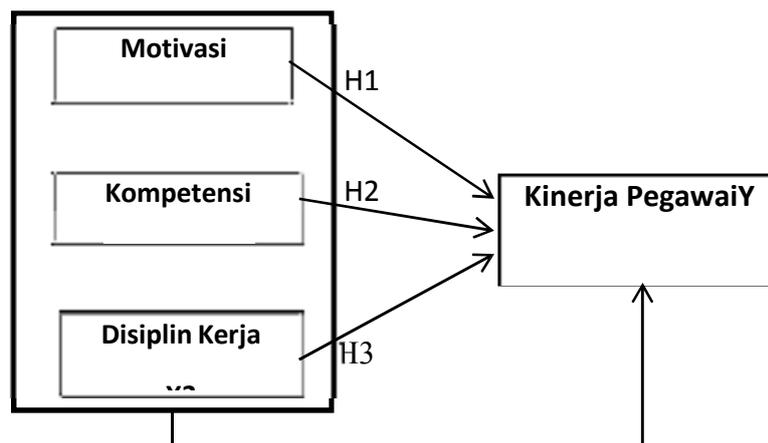
Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja merupakan hal yang berbeda, meskipun memiliki tautan dalam konteks kerja. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Wibowo (2017:271) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Sutrisno (2016:89) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sedarmayanti (2017:284) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing – masing dalam

rangka upaya mencapai tujuan dari organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam Penelitian Manao (2020) kompetensi, motivasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta dalam Penelitian Beti (2019) kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja suatu dorongan untuk para pegawai dalam menanggapi dan melakukan pekerjaan. Apabila seorang pegawai memiliki motivasi, kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi maka tingkat kemampuan, semangat dan prestasi oleh pegawai tersebut akan meningkat, sehingga motivasi, kompetensi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berikut gambar kerangka pemikiran penelitian:



Gambar 2.3 Kerangka Berpikir

Sumber: Oleh Penulis,2024

2.7 Rumusan Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan yang akan telah terjadi.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Sumatera Utara.

- H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Sumatera Utara.
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Sumatera Utara.
- H4: Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut. Menurut sugiyono (2019:13) kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengambil lokasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat mengambil data pertama yaitu pada bulan Desember 2023 sampai dengan bulan Juni 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2019:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang terdapat di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 64 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian. Sugiyono (2019:127) mengemukakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Sampel dalam penelitian ini adalah populasi yang bekerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebanyak 64 sampel. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagian unit observasi disebut sebagai sampel jenuh.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:85) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

3.4 Jenis Data Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah”;

- a. Data Primer diperoleh dari wawancara (*Interview*) dan daftar pertanyaan (*Questionere*). Data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data-data mengenai persepsi responden mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang disajikan dalam bentuk angket (*Qustioner*).
- b. Data Sekunder diperoleh dari studi dokumentasi. Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data Sugiyono (2019:193).

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:199) bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam kuesioner ini daftar pertanyaan yang diberikan berupas gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2019:229) bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Penelitian melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, dan pengamatan yang dilakukan disana berhubungan dengan motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja Dinas Komunikasi dan Informatikan Provinsi Sumatra Utara.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:231) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka. Pengumpulan data dengan melakukan Tanya jawab dengan pertanyaan tidak terstruktur kepada pihak yang berhak dan berwenang untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan motivasi,

Skala pengumpulan yang digunakan adalah skala Likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan adalah:

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2019

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Instrumen Pengumpulan Data

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Motivasi (X1)	motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya Menurut Sunyoto (2015:4).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 	Skala Likert
Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut menurut Wibowo (2017:271)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan (skill) 2. Pengetahuan 3. Konsep diri 4. Sifat (trait) 5. Motif 	
Disiplin Kerja	disiplin adalah kesediaan seseorang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 	

(X3)	yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi Menurut (Sinambela, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat (pengawasan melekat) 6. Sanksi Hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan 	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y1)	Dalam Peraturan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi pelayanan 2. Tanggungjawab 3. Inisiatif 4. kerjasama 5. Kepemimpinan 	Skala Likert

Sumber : Diolah oleh penulis, 2024

3.6 Uji Validitas dan Reabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugyono (2017), Uji Validitas menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Suatu hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Beberapa metode dalam menguji validitas suatu instrumen, diantaranya metode *Korelasi Bivariate* dan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur pengujian valid atau tidak valid suatu item atau butir pertanyaan yang terdapat pada kusioner.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows*, dengan kriteria pengujian:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji Reliabilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus koefisien (α). Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang dipakai. Alat ukur dapat dikatakan reliable (dapat dipercaya) bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, walaupun dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula (*ronbach's Alpha* (α), dimana secara umum dianggap reliable apabila nilai $\alpha > 0,6$.

Pengujian ini dilakukan menggunakan *SPSS 22.0 for windows*, variabel dinyatakan reliable dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut *reliable*.
2. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak *reliable*.
 - a. Jika nilai *cronbach's alpha* $>$ $0,6$ maka *reliable*.
 - b. Jika nilai *cronbach's alpha* $<$ $0,6$ maka tidak *reliable*.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Ujian asumsi klasik harus memenuhi syarat-syarat yaitu data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram, yang dimana data dinyatakan berdistribusi normal apabila grafik histogram menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan uji Kolmogorov-smirnov, yang dimana data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan $> 5\%$ (0,05).

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara setiap variabel bebas (independen) yaitu hubungan antara masing-masing variabel X_1, X_2, \dots, X_n . Persyaratan yang harus dipenuhi dalam regresi berganda adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji Multikolinieritas yang akan digunakan adalah dengan melihat ukuran tolerance dan ukuran VIF (*Variance Inflation Factor*). Dasar keputusan multikolinieritas dengan tolerance adalah:

1. Tidak terjadi multikolinieritas bila nilai tolerance $\geq 0,10$.
2. Terjadi multikolinieritas bila nilai tolerance \leq atau $= 0,10$.

Dasar keputusan multikolinieritas dengan VIF (*Variance Inflation Faktor*):

1. Tidak terjadi multikolinieritas bila nilai VIF $\leq 10,00$.
2. Terjadi multikolinieritas bila nilai VIF \geq atau sama dengan 10,00.

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak kesamaan atau ketidaksamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians nilai residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap (ada kesamaan) maka terdapat homoskedastisitas, dan jika varians nilai residual berbeda (ketidaksamaan) maka terdapat heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas, yaitu:

1. Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Metode Analisis Data

Regresi linier berganda merupakan suatu metode untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi linier berganda:

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

Keterangan :

1. Y = Kinerja
2. X_1 = Motivasi
3. X_2 = Kompetensi
4. X_3 = Disiplin Kerja
5. a = Konstanta
6. b = Koefisien determinasi
7. c = Error term

3.8 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah (fenomena). Dikatakan masih sementara dikarenakan jawaban yang didapat baru didasarkan pada teori. Pengalaman dan anggapan (pendapat), belum menggunakan fakta atau pengujian. Hipotesis akan diuji diberi symbol H_0 (hipotesis nol), hipotesis pembanding atau pilihan lain diberi symbol H_1 atau H_2 (hipotesis alternative). Uji hipotesis dilakukan dalam mempelajari pengambilan keputusan tentang parameter populasi (rata-rata) dari sampel. Tujuannya untuk melakukan pengujian terhadap data sampel, apakah data dari sampel sudah cukup

kuat untuk menjelaskan populasinya, atau bisakah dilakukan generalisasi tentang populasi berdasarkan hasil sampel.

3.8.1 Uji Parsial (t)

Uji t dikenal sebagai uji parsial, biasanya dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh hasil regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan (nyata), dengan kata lain apakah secara positif signifikan atau secara negative signifikan. Uji t signifikan hasil regresi dapat dilakukan dengan dua cara:

1. Membandingkan nilai tabel dengan nilai hitung.
 - a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya Variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
 - b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya Variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
2. Membandingkan nilai sig. dengan nilai α
 - a. Bila nilai signifikan (sig) < probabilitas (α) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - b. Bila nilai signifikan (sig) > probabilitas (α) maka H_0 diterima H_1 .

3.8.2 Uji Simultan (F)

Uji simultan F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan dari uji f yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $f < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independent atau bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.
2. Jika nilai signifikan $f > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya semua variabel independent atau bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.

3.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi yaitu 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independent memberikan hampir semua informasi

yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika nilai R^2 semakin kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas.