

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga yang menentukan perkembangan perusahaan. Secanggih apapun teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal dan material yang memadai, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusia. Organisasi atau perusahaan tentunya ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas setiap saat untuk memenuhi setiap persyaratan kompetensi yang digunakan untuk mewujudkan visi dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin baik. Namun pada praktiknya, disiplin kerja pegawai pada PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara masih banyak pegawai yang tidak mematuhi peraturan organisasi seperti terlambat, tidak memakai seragam yang ditentukan, absensi atau tidak hadirnya pegawai.

Disamping disiplin, motivasi juga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada bawahan atau pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Motivasi menjadi penting karena motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai suatu keinginan. Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Fenomena yang terjadi dalam hal disiplin kerja pada pegawai PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara, para pemimpin telah berusaha mengatasi kedisiplinan cukup ketat dan membuat beberapa sanksi jika melakukan kesalahan di pegawai PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara, namun hal tersebut masih saja adanya kurang sadarnya pegawai dalam mematuhi aturan yang ditetapkan. Hal ini dilihat dari adanya pegawai yang masih bermalas-malasan dan tidak menunjukkan dedikasi serta loyalitas yang baik kepada organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang diberikan oleh karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja tinggi, beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, disiplin, dan motivasi kerja.

Dipilihnya masalah kedisiplinan kerja dan motivasi kerja di sini dikarenakan di PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara kedisiplinan kerja sering menjadi masalah bagi pihak manajemen kantor. Dengan ketidakdisiplinan pegawai terbukti telah menurunkan kinerja dan dengan penerapan kedisiplinan kerja yang tinggi, pegawai bisa bekerja dengan leluasa dan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Sedangkan mengenai motivasi, manajemen PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara berusaha memotivasi pegawainya dengan penyerahan kepercayaan dan tanggung jawab, penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, kondisi lingkungan kerja yang baik, tata tertib dan disiplin yang bijaksana, jaminan pekerjaan yang tetap, pemberian bantuan dalam persoalan pribadi dan keluarga dan sebagainya yang kesemuanya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Berdasarkan pemaparan di atas, oleh karena itu penulis akan mengadakan penelitian

dengan judul, **”Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara”**.

Berdasarkan pembahasan diatas maka permasalahan yang dapat ditemukan adalah sebagai berikut :

1. Adanya pegawai yang sering terlambat, tidak memakai seragam yang ditentukan, absensi atau tidak hadirnya pegawai.
2. Kurangnya motivasi dalam diri sebagai pegawai terlihat dari kurangnya semangat pegawai dalam bekerja dan pegawai sering menunda-nunda pekerjaan
3. Masih rendahnya kinerja pegawai, dapat dilihat dari hasil kerja yang belum mencapai target yang sudah diberikan kantor.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas rumusan masalah sebagai dasar penelitian ini, penulis mencoba merumuskan masalah. Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara.
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara.
- c. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara.

#### **1.4 Manfaat Penelitian.**

Adapun manfaat dalam yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan dalam bidang khususnya yang menyangkut disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Menjadi masukan berguna untuk perusahaan PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara, dalam hal pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memperluas pengetahuan dan dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

## **BAB II LANDASAN**

### **TEORI**

#### **2.1 Disiplin Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Sejumlah hasil riset empiris telah mendokumentasikan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam sebuah kesuksesan organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Hubungan antara disiplin dengan kinerja dalam suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan sangat erat. Hal ini akan dikemukakan pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya:

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "Dicipline is management action to enforce organization standars". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Agustini (2019:81) "disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan". Rivai dalam Rizki dan Suprajang (2017) "disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis".

Jadi kesimpulan dari pengertian diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja tercipta dari perilaku pegawai yang patuh dan taat terhadap peraturan dan mengikuti norma-norma perusahaan. Disiplin kerja berkaitan erat dengan kinerja pegawai, hal ini dikarenakan disiplin yang baik maka karyawan senantiasa bekerja sesuai peraturan perusahaan dan menimbulkan hal-hal positif sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

### **2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Pada hakikatnya disiplin kerja bisa diterapkan disetiap perusahaan karena tidak hanya berfungsi bagi setiap perusahaan akan tetapi juga bermanfaat bagi konsistensi para pegawai. Menurut Rizki dan Suprajang (2017), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
  - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
  - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
  - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
  - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
  - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:340), menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja  
Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan Khusus Disiplin Kerja  
Tujuan khusus antara lain:
  - a. Untuk para pegawai menepati segala peraturan, serta kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
  - b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
  - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
  - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
  - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurangnya perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Afandi (2016:2) Tujuan disiplin kerja adalah disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

### **2.1.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik.

Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

1. Disiplin Preventif  
Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakandan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin

diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

## 2. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap.

Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku. Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a. peringatan lisan (oral warning)
- b. peringatan tulisan (written warning)
- c. disiplin pemberhentian sementara (discipline layoff)
- d. pemecatan (discharge)

### 3. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

#### **2.1.4 Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja**

Pelaksanaan sanksi digunakan untuk mengetahui sejauh mana gambaran disiplin kerja bermanfaat bagi pegawai. Sanksi juga diharapkan dapat mendidik para pegawai, bagaimana seharusnya bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu kantor tempat bekerja. Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakiti. Tindakan pendisiplinan hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang atau tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur kantor tersebut.

Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai maupun pelayanan secara langsung, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam instansi. Sanksi yang telah ditetapkan perusahaan akan efektif bila dilaksanakan tepat sasaran. Pelaksanaan sanksi yang tepat terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan memberi gambaran sejauh mana disiplin kerja memberi manfaat bagi pegawai. Gibson et al dalam Agustini (2019:104) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila pimpinan dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan kerja yang dibawah standar kantor. Daftar perilaku yang dapat dihukum adalah sebagai berikut:

#### 1. Melanggar peraturan Kantor

Seperti: mencuri, ketidakhadiran, keterlambat, tidur ketika bekerja, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan bekerja, memiliki dan menggunakan obat-obat terlarang ketika bekerja.

2. Melanggar etika bekerja

Seperti: mengancam pimpinan, pembangkangan perintah, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, melakukan mogok kerja yang illegal.

3. Merugikan Kantor

Seperti: memperlakukan pelayanan secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak bekerjasama dengan rekan kerja, menolak untuk bekerja lembur, merusak peralatan.

### 2.1.5 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:194) yaitu:

1. Kehadiran ditempat kerja  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja  
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis  
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94)

indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Disiplin kerja sangat penting dalam peran kinerja karyawan di perusahaan. Dikarenakan adanya disiplin dinilai dapat membuat karyawan patuh terhadap peraturan dan bekerja secara tepat waktu.

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi sangat penting bagi peningkatan kinerja seorang karyawan melalui perilaku manusia untuk meningkatkan kualitas kerja secara optimal. Pengertian motivasi dapat mencerminkan seorang yang memerlukan kebutuhan-kebutuhan supaya bersemangat serta akan termotivasi untuk memenuhi dorongan bagi diri sendiri, sehingga dapat melakukan upaya maupun tindakan tertentu untuk bekerja secara efisien dan efektif. Motivasi berfungsi sebagai pendorong atau penggerak terhadap karyawan untuk bekerja lebih giat demi mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Tubagus Achmad Darodjat 2015:198 mengemukakan bahwa Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah. Sedangkan Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras guna meningkatkan produktivitas kerja dalam sebuah organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif dan negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

### **2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia (SDM) pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja para karyawan

untuk dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Tujuan motivasi memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi. Dengan terciptanya motivasi kerja, dinilai dapat menambah energi positif ketika bekerja.

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:146) bahwa tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti 2017:171) Tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai :

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan
2. Meningkatkan semangat dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan

Berkaitan dengan bahasan tentang motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat oleh Bismala, Arianty, dan Farida (2017:108) motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi adalah:

- a. Mengingatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
- b. Meningkatkan produktivitas.
- c. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Menurut Mohtar (2019:32) tujuan motivasi pekerja sebagai berikut :

1. Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia ibarat bahan bakar pada kendaraan
2. Motivasi sebagai pengatur dalam memilih alternative di antara dua atau lebih dari kegiatan bertentangan
3. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas

### **2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Hasim (2019:24) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

- a. Faktor Ekstern
  1. Kepemimpinan
  2. Lingkungan kerja yang menyenangkan
  3. Komposisi yang memadai
  4. Adanya penghargaan (imbalan) atas prestasi
  5. Status dan tanggung jawab
  6. Peraturan yang berlaku
- b. Faktor Intern
  1. Kematangan pribadi
  2. Tingkat pendidikan
  3. Keinginan dan harapan pribadi
  4. Kebutuhan terpenuhi
  5. Kelelahan dan kebosanan
  6. Kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Kristanti (2019:25) terdiri dari :

1. Kultur organisasi, seperti norma, nilai dan keyakinan bersama anggotanya dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi individu.
2. Lingkungan kerja terdekat, seperti sikap, tindakan rekan dan penyelia serta “iklim” yang mereka ciptakan

Jadi dapat ditarik kesimpulan motivasi dapat mempengaruhi beberapa faktor. Baik berupa faktor dari dalam diri dan juga yang mempengaruhi dari luar sehingga motivasi dapat terjadi setiap diri seseorang termasuk keinginan untuk menuju ke arah yang lebih baik.

### 2.2.4 Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:162), prinsip untuk analisi masalah motivasi sebagai berikut:

1. Perilaku berganjaran cenderung akan diulangi
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
  - a. Standard untuk kerjanya dapat dicapai
  - b. Ganjara yang diharapkan memang ada
  - c. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
3. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi lebih efektif daripada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki
4. Peperilaku tertentu lebih “reinforced” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:162) langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain:

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.
2. Kembangkan sistem pengukuran “peformance” yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik
3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal : lewat pelatihan dan menumbuhkan “rasa mampu”
5. Perlakukan adil, objektif, dan jadilh teladan

### 2.2.5 Jenis Memotivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:154) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorng nonmaterial : yang tidaak dapat dilihat dengan uang seperti:
  - a. Penempatan yang tepat
  - b. Latihan sistematik
  - c. Promosi objek
  - d. Pekerjaan terjamin
  - e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan

- f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
- g. Pemberian informasi perusahaan
- h. Fasilitas rekreasi
- i. Penjagaan kesehatan
- j. Perumahan dll.

### 2.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Adapun indikator-indikator motivasi kerja menurut Mohtar (2019:13) sebagai berikut :

Motivasi diri dalam diri meliputi:

1. Dorongan untuk meningkatkan prestasi
2. Dorongan untuk menghindari kegagalan
3. Dorongan untuk bekerja keras
4. Dorongan untuk mengaktualisasikan diri

Sedangkan motivasi dari luar diri meliputi :

1. Pujian
2. Hukuman
3. Aturan

Sedangkan menurut Hafidzi dkk (2019:53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

## **2.3 Kinerja Pegawai**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja pegawai**

Prestasi yang dicapai seseorang disebut dengan *actual performance* atau *job performance*, yang sering kita sebut kinerja. Seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas disebut juga efisiensi kerja. Pada dasarnya kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, dibuktikan prestasi dan kemampuan seseorang. Ada banyak pendapat yang dapat dikemukakan tentang kinerja, walaupun rumusnya berbeda-beda, dari banyak penafsiran tetaplah pengertian kinerja secara umum yaitu proses pencapaian hasil.

Menurut Veithzal Rivai (2014), “kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki kemauan yang teguh dan tingkat kompetensi tertentu”. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan oleh organisasi.

Jadi pada intinya dari beberapa pandangan tentang kinerja pegawai dari beberapa ahli hampir memiliki penekanan yang sama, yaitu membandingkan pekerjaan yang dilakukan pegawai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja juga hasil yang dicapai seseorang baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Kasmir, 2016, hal. 193) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah :

1. Pengetahuan
2. Rancangan kerja
3. Kepribadian
4. Motivasi kerja

5. Kepemimpinan
6. Gaya kepemimpinan
7. Budaya organisasi
8. Kepuasan kerja
9. Lingkungan
10. Loyalitas
11. Komitmen
12. Disiplin

Menurut Parwoto, dkk (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompok dan keeratn anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti bagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

- a. Evaluasi tujuan dan sasaran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik proses perencanaan dalam menetapkan tujuan dan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- b. Evaluasi rencana, bila penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- c. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan. Tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

- d. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan sesuai seperti yang diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- e. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- f. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari.

Menurut Susulowati, Retnowulan, dan Widiyanti (2018), penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan.

#### **2.3.4 Indikator-indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja  
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
7. Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
8. Kepemimpinan  
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
9. Kejujuran  
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

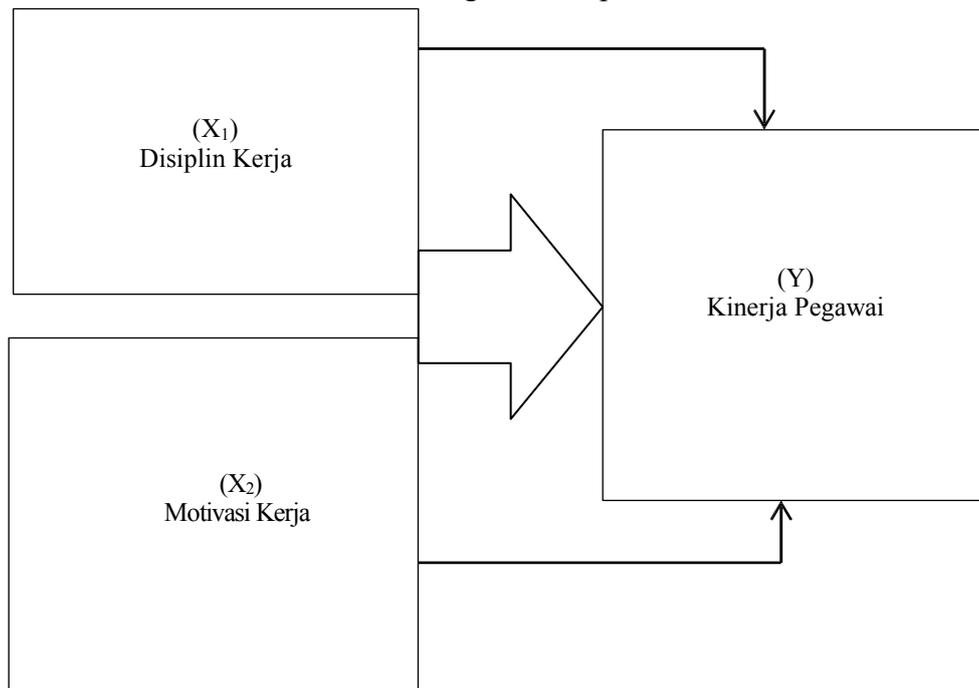
## 10. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

### 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran menyatakan kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penelitian Basilius Redan Werang (2015:47). Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel-variabel yang telah dijadikan sebagai landasan dari teori penelitian. Variabel  $X_1$  dari penelitian ini adalah Disiplin kerja, Variabel  $X_2$  dari penelitian ini adalah Motivasi kerja, dan Variabel  $Y$  dari penelitian ini yaitu kinerja pegawai.

Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual



#### 2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sebuah hasil riset empiris telah mendokumentasikan disiplin kerja memiliki peran penting dalam kesuksesan organisasi yang membangun kinerja organisasinya dalam jangka panjang. Hubungan antara disiplin kerja dengan sukses atau gagal kinerja dalam organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku disiplin sangat

berhubungan dengan kinerja. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja dikarenakan apabila disiplin kerja dip perusahaan itu diterapkan dan dipatuhi maupun ditaati oleh para . Pegawai maka sebab itu otomatis kinerja yang dihasilkan akan lebih meningkat karena para pegawai memahami aturan-aturan perusahaan.

#### **2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan..

#### **2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena disiplin kerja merupakan kesadaran untuk menaati aturan-aturan perusahaan. Apabila disiplin yang diterapkan dalam perusahaan terjalin dengan baik maka pegawai senantiasa bekerja dan bersemangat karena termotivasi menjadi pegawai teladan dan membuat kinerja yang dihasilkan pegawai meningkat serta optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Handayani (2017) berarti disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sesuai penelitian Khumaedi (2016) bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Penelitian yang dilakukan Hasibuan dan Silvy (2019) bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..

### **2.5 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2016:64) menyatakan bahwa “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.”oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teoriteori dan literatur yang

relevan dan dijadikan referensi, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis penelitian merupakan langkah yang ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka yang ada maka dapat di rumuskan tiga hipotesis dalam penelitian ini, yakni :

1. Disiplin kerja

$H_0$  : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara

$H_1$  : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara

2. Motivasi kerja

$H_0$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh secara terhadap kinerja pegawai pada PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara

$H_1$  : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara pada PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara

3. Disiplin kerja dan motivasi kerja

$H_0$  : Disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara

$H_1$  : Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Penulis melakukan peninjauan pada beberapa penelitian terdahulu yang dapat digunakan untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian ini. Terdapat tiga penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan yakni sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Metodologi Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Ratna Fitriani (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta	Menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai pengolahan data	Pengaruh Positif Dan Signifikan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan Di Vafehotel Malioboro Yogyakarta
2	Kevin Arasy Ramadhan (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finnet Indonesia	Menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai pengolahan data	Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Bersama-Sama (Simultan) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finnet Indonesia
3	Nyoman angga krisnanda (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel	Menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai pengolahan data	Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2015:23).

### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian : PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional  
Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara,  
Jln. Asrama/PHB No. 14 1A Medan

Waktu Penelitian : April 2022 s/d September 2022

**Tabel 3.1**

**Jadwal Penelitian**

No	kegiatan	Jadwal Penelitian					
		Apr	Mei	Juni	Juli	Ags	Sept
1	Pengajuan Judul						
2	Acc Judul						
3	Persetujuan Pembimbing						
4	Bahan Literatur						

5	Penyusunan Proposal						
6	Bimbingan Proposal						
7	Seminar Proposal						
8	Revisi Proposal						
9	Pengumpulan Data (Penelitian)						
10	Pengolahan Dan Analisis Data						
11	Bimbingan Skripsi						
12	Periksa Buku						
13	Penggandaan Dan Tanda Tangan						
14	Ujian Meja Hijau						

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian penelitian ini tergolong dalam penelitian populasi.

#### 3.3.2 Sampel

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sampel harus dapat

menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Menurut Sugiyono (2016:62) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya  $<100$  , maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 55 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

### **3.4 Jenis Data dan Tehnik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Menurut Sunyoto (2013:21) data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data ini dapat berupa opini subyek (orang) secara individual/kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kegiatan/kejadian dan hasil pengujian. Data ini diperlukan untuk mengetahui tanggapan pegawai terhadap kinerjanya di PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara yang dapat dilihat dari disiplin kerja dan motivasi kerja. Untuk mendapatkan data tersebut akan dibagikan kuesioner kepada para responden. Data primer dikumpulkan dengan tehnik angket atau kuesioner merupakan alat pengumpul data dengan mengajukan pertanyaan yang dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian ini.

Menurut Danang Sunyoto (2013:21) data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya. Data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian.

### **3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Variable penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Secara teoritis dapat didefinisikan sebagai

atribut seseorang, atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan orang yang lain atau dengan satu objek dengan objeklain.

Dilihat dari bentuk hubungan klausa yaitu sebab akibat, maka variabel tersebut dibedakan menjadi dua kategori yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). variabel (X) merupakan variabel perlakuan pengaruh terhadap variabel terikat. Sementara variabel (Y) merupakan variabel yang muncul akibat variabel bebas atau reaksi dari variabel bebas. Maka dari itu variabel terikat menjadi tolak ukur atau indikator keberhasilan variabel bebas.

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan menjadi penelitian penulis yaitu dua variabel bebas (X) yaitu “Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan “Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan satu variabel terikat yaitu “Kinerja Pegawai (Y)”

**Table 3.3**  
**Devenisi Operasional Variabel**

No	Variable	Defenisi operasional	Indikator	Skala pengukuran
1	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Disiplin kerja adalah kesediaan pegawai menaati semua aturan-aturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku secara teratur, tekun secara terus menerus, dengan tidak melanggar aturan-aturan tersebut	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran ditempat kerja</li> <li>2. Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>3. Kepatuhan pada kepemimpinan</li> <li>4. Etika bekerja</li> </ol>	Skala Semantik Deferensial
2	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi kerja adalah stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam melaksanakan tugasnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan untuk meningkatkan prestasi</li> <li>2. Dorongan untuk menghindari kegagalan</li> <li>3. Dorongan untuk bekerja keras</li> <li>4. Dorongan untuk mengaktualisasikan diri</li> <li>5. Aturan</li> </ol>	Skala Semantik Deferensial
3	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan dan diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu</li> <li>2. Jadwal pengadaan</li> <li>3. Jadwal ketepatan barang</li> <li>4. Jenis barang</li> <li>5. Disiplin kerja</li> <li>6. Ketelitian</li> <li>7. Kejujuran</li> </ol>	Skala Semantik Deferensial

### 3.6 Skala pengukuran

Skala ini berbentuk angket atau kuesioner dengan menggunakan rangkaian pertanyaan yang akan direspon subyek. Skala ini berdasarkan 3 aspek yang disebutkan dalam tinjauan pustaka. Disiplin kerja dan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Skala ini menggunakan skala semantik diferensia dengan cara responden memberikan respon terhadap item dalam skala, yang dalam hal ini responden tidak diminta untuk memberikan respon setuju atau tidak, akan tetapi diminta untuk langsung memberi bobot penelitian mereka terhadap stimulus menurut kata sifat yang ada pada setiap kontinum dalam skala.

Pemberian skor pada tehnik ini dibagi atas 5 bagian yang diberi angka 1 sampai dengan angka 5. Cara pemberian angka seperti ini adalah cara yang telah disederhakan, yaitu angka 1 berarti adanya arah yang tak favorable dengan insentitas tinggi, sedangkan angka lima menunjukkan adanya favorable dengan insentitas tinggi. Makin mendekati ketengah maka sikap makin kurang jelas dan insentitasnya pun berkurang.

Table 3.3

Alternatif Jawaban Berdasarkan Skala Diferensial Semantik

No	Alternatif Jawaban	Nilai
1	Sangat Baik (SB)	5
2	Baik (B)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Baik (TB)	2
5	Sangat Tidak Baik (STB)	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

### 3.7 Uji Instrument

Uji instrument merupakan suatu uji atau alat ukur untuk mengukur sesuatu dengan hasil yang konsisten yang sangat penting digunakan dalam sebuah penelitian. Uji instrument terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas yang bertujuan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana kuesioner yang dibuat dan dapat diandalkan untuk sebuah penelitian.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika validitas ingin mengukur ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Masing-masing item dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Uji signifikan ini membandingkan korelasi antara nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai total, apabila besarnya nilai total koefisien item pertanyaan masing-masing variabel melebihi nilai signifikan maka pertanyaan tersebut dinilai tidak valid

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Perhitungan tersebut akan dilakukan dengan bantuan computer program SPSS. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur perlu dikonsultasikan dengan tabel r. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

1. Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner valid.
2. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam Morina (2021:58) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi koefisien internal reabilitasnya dan nilai *Cronbach Alpha* yang menunjukkan  $\alpha \geq 0,70$  dianggap sudah cukup memuaskan.

1. Jika nilai cronbach alpha  $> 0,70$  maka reliabilitasnya mencukupi.
2. Jika nilai cronbach alpha  $> 0,80$  maka seluruh item adalah reliable dan memiliki reliabilitas yang kuat.
3. Jika nilai cronbach alpha  $> 0,90$  atau nilai cronbach alpha = 1 artinya reliabilitas sempurna.
4. Jika nilai cronbach alpha antara 0,70-0,90 maka reliabilitas tinggi
5. Jika nilai cronbach alpha  $< 0,50$  maka reliabilitas rendah
6. Jika alpha rendah, kemungkinan salah satu atau beberapa pernyataan atau item tidak reliable.

### **3.8 Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2017:207) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

#### **3.8.1 Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi Klasik yang dimaksud terdiri dari:

#### **3.8.2 Uji Normalitas Data**

Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui

pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

### **3.8.3 Uji Multikolinieritas**

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antarvariabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  sama dengan VIF  $> 10$ .

### **3.8.4 Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini memiliki tujuan mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

### 3.9 Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + e$$

3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

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

**Dimana :**

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Bilangan Konstanta, bila  $X_1$  dan  $X_2 = 0$ , maka  $Y = \alpha$

$\beta$  = Angka arah koefisien regresi

$X_1 = X$  (hasil dari Disiplin)

$X_2 = X$  (hasil dari Motivasi)

e = Error

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t (uji parsial)

Uji-t dikenal sebagai uji parsial, biasanya dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh hasil regresi masing-masing variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) apakah signifikan, dengan kata lain apakah secara positif signifikan atau secara negatif signifikan. Uji-t memiliki tujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap terikat. Untuk menguji variabel yang berpengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap Y pada tingkat kepercayaan 95% (0,05),  $\alpha = 5\%$  (0,05).

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{table}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{table}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

### 1. Disiplin Kerja

- a. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{table}$  pada  $\alpha = 0,05$ , signifikan = 95%. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara
- b. Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{table}$  pada  $\alpha = 0,05$ , signifikan = 95%. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara

### 2. Motivasi Kerja

- a. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{table}$  pada  $\alpha = 0,05$ , signifikan = 95%. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara
- b. Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{table}$  pada  $\alpha = 0,05$ , signifikan = 95%. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara

### 3.10.2 Uji Simultan (F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{table}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- b. Jika  $F_{hitung} \geq F_{table}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
  1. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{table}$  pada  $\alpha = 0,05$ , signifikan = 95%. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara
  2. Jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{table}$  pada  $\alpha = 0,05$ , signifikan = 95%. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PPK 45 Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah IV Provinsi Sumatera Utara

### **3.10.3 Koefisien Determinasi**

Uji ini dilakukan untuk melakukan pengukuran terhadap seberapa besar variabel terikat atau memberikan kontribusi. Dikunakan untuk mengetahui presentasi sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah setara 0 (nol) dengan 1 (satu). Jika nilai  $R^2$ ) mendekati angka satu maka kontribusi yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) besar. Sebaiknya jika nilai  $R^2$ ) mendekati angka nol maka jumlah kontribusi yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat kecil.