

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR POLRES PEMALANG
TAHUN 2019**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Manajemen
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Wahid Hasyim

Disusun Oleh :

MARIA ISNAENI

NIM: 171010003

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WAHID HASYIM
SEMARANG
2020**

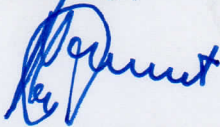
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Penyusun : MARIA ISNAENI
Nomor Induk Mahasiswa : 171010003
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Pegawai Di Kantor POLRES Pemalang
Tahun 2019

Telah diuji dan dipertahankan didepan dewan penguji pada ujian skripsi tanggal
27 Agustus 2020 dan dinyatakan **LULUS**.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Dosen Penguji I



Dr. Maskudi, SE., MM
NPP.03.11.1.0198

1. Dosen Pembimbing I



Hasan, SE., M.Sc
NPP.03.05.1.0125

2. Dosen Penguji II



Yulekhah Ariyanti, SE., MM
NPP.03.05.1.0132

2. Dosen Pembimbing II



Yulekhah Ariyanti, SE., MM
NPP.03.05.1.0132

Semarang, Agustus 2020

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :


Nama : MARIA ISNAENI

NIM : 171010003

Fakultas : Ekonomi / Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR POLRES PEMALANG TAHUN 2019 “ yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan dibuatkan oleh orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 25 Agustus 2020



MARIA ISNAENI
NIM. 171010003

MOTO

- ❖ Berbuatlah sesuatu, karena hanya dengan begitu kita dapat membuat kemungkinan atas sesuatu yang tidak mungkin...
- ❖ Hidup adalah tentang perjuangan tanpa henti...
- ❖ Tangguh bukan berarti tidak pernah jatuh, tapi selalu mampu bangkit setiap kali jatuh...



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku tercinta, terima kasih untuk semuanya yang tak kan mungkin mampu aku balas. Maaf jika tak mampu memberikan yang terbaik.
2. Sahabat-sahabatku tercinta, yang telah memberikan semangat, doa, dan bantuan untuk selesainya karya ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan masukan dan kritikan dalam melakukan penulisan Skripsi ini.



ABSTRAK

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, Kantor Polres Pemalang mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawainya, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target yang diharapkan Kantor Polres Pemalang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: 1) Menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Polres Pemalang Tahun 2019. 2) Menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Polres Pemalang Tahun 2019. 3) Menganalisis dan membuktikan secara simultan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Polres Pemalang Tahun 2019.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey eksplanasi. Tempat penelitian di Kantor Polres Pemalang. Waktu penelitian mulai pada bulan Januari sampai Maret 2019. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang berjumlah 30 orang pada Kantor Polres Pemalang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai kantor Polres Pemalang yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi: wawancara, kuesioner, observasi, studi kepustakaan, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Polres Pemalang. Hal tersebut disebabkan tidak termotivasinya para pegawai kantor tersebut dalam bekerja. Pada dasarnya motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam dan luar diri para pegawai kantor untuk melakukan suatu hal. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Polres Pemalang. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) berpengaruh positif terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Artinya kenaikan motivasi di kantor Polres Pemalang dan kenaikan disiplin kerja di kantor Polres Pemalang, akan diikuti oleh kinerja pegawai secara signifikan. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R *Adjusted Square* (R^2) sebesar 0,658 hal ini berarti 65,8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

To get the employee's performance as expected, the Pemalang Police Office has a duty to encourage its employees so that they work hard so as to achieve the targets expected by the Pemalang Police Office. The objectives of this study are to: 1) Analyze and prove the influence of motivation on employee performance at the Pemalang Police Office in 2019. 2) Analyze and prove the effect of work discipline on employee performance at the Pemalang Police Office in 2019. 3) Simultaneously analyze and prove the effect motivation and work discipline on employee performance at the Pemalang Police Office in 2019.

This research is a quantitative study using an explanatory survey method. Place of research at Pemalang Police Office. The research period started from January to March 2019. The population in this study were 30 civil servants at the Pemalang Police Office. The sampling technique in this study was saturated or census samples. So the sample in this study were all employees of the Pemalang Police office, totaling 30 people. Data collection techniques in this study include: interviews, questionnaires, observation, literature study, and documentation.

The results showed that motivation did not have a significant effect on the performance of employees at the Pemalang Police Office. This is because the office employees are not motivated to work. Basically motivation is an impulse that arises from within and outside the office employees to do something. Meanwhile, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Pemalang Police Office. Based on the test results, it is known that the independent variables (motivation and work discipline) have a positive effect on the dependent variable (employee performance). This means that the increase in motivation at the Pemalang Polres office and an increase in work discipline at the Pemalang Polres office will be followed by significant employee performance. From the analysis of the coefficient of determination, the R Adjusted Square (R²) value is 0.658, this means that 65.8% of the performance variables can be explained by the motivation and work discipline variables, while the remaining 34.2% can be explained by other variables not examined in the this research.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR POLRES PEMALANG TAHUN 2019”.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof Dr H Mahmutarom SH MH, selaku Rektor Universitas Wahid Hasyim Semarang.
2. Khanifah, SE., M.Si., Akt., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang.
3. Hasan, SE., Msc., selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersabar dan banyak meluangkan waktu tiap hari untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Yulekhah Ariyanti, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan yang tidak akan dilupakan dan sangat berarti bagi penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang yang telah membantu selama proses perkuliahan.
6. Seluruh pimpinan, staff dan karyawan BRI Cabang Pemalang, terima kasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
7. Bapak, Ibu dan seluruh keluarga besar tercinta, terima kasih atas kasih sayang, do'a, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.

8. Sahabat-sahabatku dan teman-temanku seangkatan, terima kasih buat hari-harinya. Kalian semua pengisi kekosongan waktu dan pemberi semangat.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian, terima kasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Semarang, 27 Agustus 2020

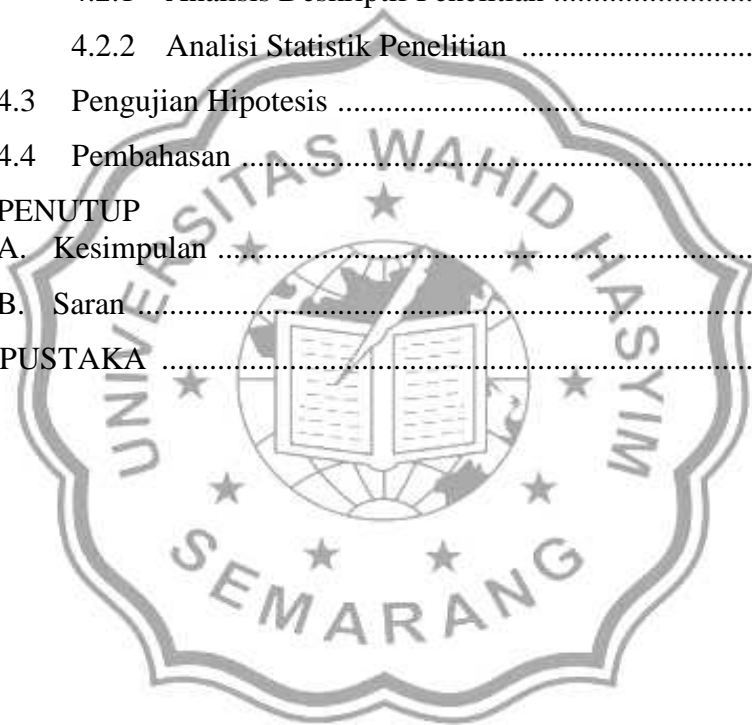
Penulis,



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
MOTO	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	13
2.1.1 Kinerja Pegawai	13
2.1.2 Motivasi	17
2.1.3 Disiplin Kerja	26
2.2 Penelitian Terdahulu	33
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	38
2.4 Hipotesis dan Hubungan Antar Variabel	41
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.3 Batasan Operasional	42
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	43
3.5 Skala Pengukuran Variabel	44
3.6 Populasi dan Sampel Penelitian	45

3.7	Jenis Data	46
3.8	Metode Pengumpulan Data	46
3.9	Uji Validitas dan Uji Realibilitas	47
3.10	Teknik Analisis Data	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
4.2	Hasil Penelitian	55
4.2.1	Analisis Deskriptif Penelitian	55
4.2.2	Analisi Statistik Penelitian	67
4.3	Pengujian Hipotesis	74
4.4	Pembahasan	79
BAB V	PENUTUP	
A.	Kesimpulan	84
B.	Saran	84
	DAFTAR PUSTAKA	86



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Pegawai Kantor Polres Pematang Periode Januari – Desember 2018	7
Tabel 1.2	Rekapitulasi <i>Finger Print</i> Januari – Desember 2018	8
Tabel 1.3	Rekapitulasi <i>Finger Print</i> Jam Pulang Kantor Januari – Desember 2018	9
Tabel 2.1	Teori Motivasi “Dua Faktor Fredrick Hezberg”	22
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 3.2	Instrumen Skala <i>Likert</i>	45
Tabel 3.3	Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X_1)	59
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2)	62
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	65
Tabel 4.7	<i>Tolerance</i> dan <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)	71
Tabel 4.8	Hasil Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.9	Hasil Uji F Signifikan Simultan (Uji – F)	75
Tabel 4.10	Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	77
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Teoritis	41
Gambar 4.1	Histogram Uji Normalitas	68
Gambar 4.2	Normal P-P Plot Uji Normalitas	68
Gambar 4.3	<i>Scatter Plot</i> Uji Heteroskedastisitas	70



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi. Untuk itu pegawai sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, Kantor Polres Pemalang mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawainya, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target yang diharapkan Kantor Polres Pemalang. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insetif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/ gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawainya akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Kantor Polres Pemalang sendiri juga berperan dalam mengelola

pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan/ norma yang ditetapkan oleh Kantor Polres Pemalang memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikan apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Mangkunegara (2005: 67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Wexley dan Yukl (2000: 97), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja.

Faktor motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2005: 143) motivasi adalah pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Menurut Rivai (2004: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila

dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Seperti halnya sebuah institusi, Kantor Polres Pemalang sebagai sebuah organisasi juga membutuhkan inovasi untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerjanya dalam melindungi dan melayani masyarakat. Kurangnya ide-ide kreatif bagi kemajuan organisasi, mendorong organisasi pada pertumbuhan yang stagnan, sehingga menurunkan motivasi dan disiplin kerja anggota organisasi. Salah satu cara untuk mengembalikan organisasi pada kinerja yang tinggi adalah dengan mengelola perilaku anggota organisasi dan konflik peran yang berkembang dalam organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya untuk memberikan pelayanan jasa pada masyarakat Pemalang, pegawai Polres Pemalang dan tenaga ahli pembantu staff yang bertugas merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam perkembangan Visi dan Misi Kantor Polres Pemalang, Karena dengan semua pegawai, kegiatan instansi dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu para pegawai dan tenaga ahli pembantu staff dituntut untuk mengikuti semua peraturan yang ada, bekerja secara disiplin, dan bekerja giat untuk mendapatkan target yang sudah ditentukan disetiap awal tahun. Kantor Polres Pemalang membuat beberapa kebijaksanaan yang harus diikuti seluruh pegawai kantor yaitu seperti upacara di pagi hari setiap hari Senin, jadwal absensi yang ketat dengan menggunakan *finger print* dan absensi tulis tangan, jam masuk jam 08.00 am,

dan diharapkan pegawai tidak menyepelkan absensi dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Apabila pegawai melanggar semua kebijaksanaan yang sudah ditetapkan pemerintah, maka akan ada konsekuensi yang harus diterima oleh pegawai yang melanggar.

Kantor Polres Pemalang dalam aktivitasnya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan penulis pada Kantor Polres Pemalang, terdapat beberapa pegawai yang sering tidak datang ke kantor. Data tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.1 yang merupakan tabel absensi pegawai kantor yang didapat penulis dari bagian Kantor Tata Usaha.

**Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Kantor Polres Pemalang
Periode Januari – Desember 2018**

Bulan	Alasan Ketidakhadiran		
	Sakit	Izin	Alpa
Januari	-	-	-
Februari	3	3	-
Maret	-	-	-
April	3	3	-
Mei	1	4	-
Juni	1	4	-
Juli	1	4	-
Agustus	1	4	-
September	1	4	-
Oktober	1	4	-
November	1	5	-
Desember	1	5	-
Jumlah	14	40	0

Sumber: Bagian Tata Usaha (2019), data diolah

Tabel di atas menunjukkan rata-rata tingkat kehadiran pegawai Kantor Polres Pemalang periode Januari-Desember 2018 dengan keterangan dalam setahun ada 54 orang yang tidak hadir dengan keterangan sakit 14 orang dan 40 keterangan izin tidak masuk. Namun ketidakhadiran pegawai di kantor tersebut masih bisa ditolerir karena para pegawai yang tidak masuk tersebut tetap akan memberi kabar alasan tidak masuk mereka. Tetapi, ternyata ketidakhadiran pegawai yang tetap masih memberikan kabar alasan mereka tidak masuk juga berdampak pada kinerja. Di tahun 2018 target Kantor Polres Pemalang tidak terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan di awal. Dari data Tabel 1.1 ketidakhadiran pegawai di hari kerja, membuat kantor tersebut kekurangan tenaga untuk melayani masyarakat, sehingga pelayanan yang diberikan tidak maksimal.

Selain data absensi pegawai, dapat diketahui data mengenai kedisiplinan para pegawai akan kesadaran jam kerja mereka. Data tersebut dapat terlihat dari Tabel berikut :

Tabel 1.2 Rekapitulasi *Finger Print* Januari – Desember 2018

JAM	JUMLAH (ORANG)	KETERANGAN
08.00 – 09.00	7	In Time
09.00 – 09.30	15	On Time
09.00 – 12.00	8	Terlambat

Sumber : Bagian Tata Usaha (2019), data diolah

Dari tabel di atas terlihat jumlah pegawai yang dikategorikan terlambat. Mereka yang datang terlambat memperlihatkan bahwasannya diri mereka kurang memiliki motivasi untuk datang ke kantor tepat waktu.

Waktu yang ditetapkan kantor membuka waktu pelayanan adalah pukul 09.00 am, namun dengan jumlah pegawai yang sedikit datang pada jam tersebut membuat pelayanan kurang maksimal. Ketidaksiplinan pegawai dalam masuk kantor yang tidak on time berdampak pada kinerja, seperti pelayanan yang tidak maksimal sehingga tidak begitu memuaskan masyarakat, dan akibatnya target yang telah ditetapkan tidak tercapai. Pegawai yang datang terlambat, tidak akan melayani jumlah masyarakat yang banyak. Karena apabila dia datang tepat waktu dan memulai pelayanan pada waktu yang ditentukan, maka ia akan melayani masyarakat dalam jumlah yang besar. Tentu, semakin banyak masyarakat yang menerima pelayanan, maka semakin banyak pendapatan yang masuk ke kantor dan akan meningkatkan kinerja pegawai kantor Polres Pemalang tersebut. Kegunaan *Finger Print* tersebut juga digunakan untuk mengetahui jam berapa para pegawai pulang dari kantor, data tersebut dapat terlihat dari Tabel berikut :

Tabel 1.3 Rekapitulasi *Finger Print* Jam Pulang Kantor

Januari – Desember 2018

JAM	JUMLAH (ORANG)	KETERANGAN
12.00 – 15.00	7	Terlalu Cepat
15.00	12	On Time
15.00 – 17.00	11	Lembur

Sumber : Bagian Tata Usaha (2019), data diolah

Dari tabel di atas, dapat terlihat jumlah pegawai yang pulang tepat waktunya. 7 orang pegawai yang pulang tidak tepat pada waktunya pastinya membuat pekerjaan tidak selesai pada waktunya, karena pekerjaan yang ke

tujuh orang tersebut harus selesai harus dilimpahkan ke pegawai yang belum pulang pada saat itu, hal tersebut membuat menumpuknya pekerjaan para pegawai tersebut. Adapun mereka yang lembur adalah merupakan pegawai yang bertugas merekap dan memback up hasil kerja dalam sehari-hari.

Berdasarkan hasil pra survey, tingkat kehadiran pegawai di tempat kerja, masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja, tidak berada di kantor pada jam kerja untuk pegawai staf kantor, dan bahkan tidak hadir pada hari kerja. Hal ini sering terjadi terutama ketika kepala kantor perwakilan sedang tidak ada di tempat. Kurang maksimalnya kinerja organisasi ini juga terlihat dari aspek sikap kooperatif. Hal ini ditunjukkan oleh sikap tidak terlalu peduli, menghindari pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan dengan berbagai cara mengoper tugas ke rekan kerja yang lain.

Permasalahan yang muncul dalam aspek kinerja tersebut, mungkin dipengaruhi faktor motivasi karena berdasarkan hasil pra survey di lapangan, para pegawai terlihat kurang bersemangat saat bekerja. Selain motivasi, faktor disiplin kerja juga mungkin menjadi penyebab permasalahan dalam aspek kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Polres Pematang Tahun 2019”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Polres Pemalang Tahun 2019?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Polres Pemalang Tahun 2019?
3. Analisis secara simultan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Polres Pemalang Tahun 2019?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Polres Pemalang Tahun 2019.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Polres Pemalang Tahun 2019.
3. Menganalisis dan membuktikan secara simultan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Polres Pemalang Tahun 2019.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Pihak Organisasi

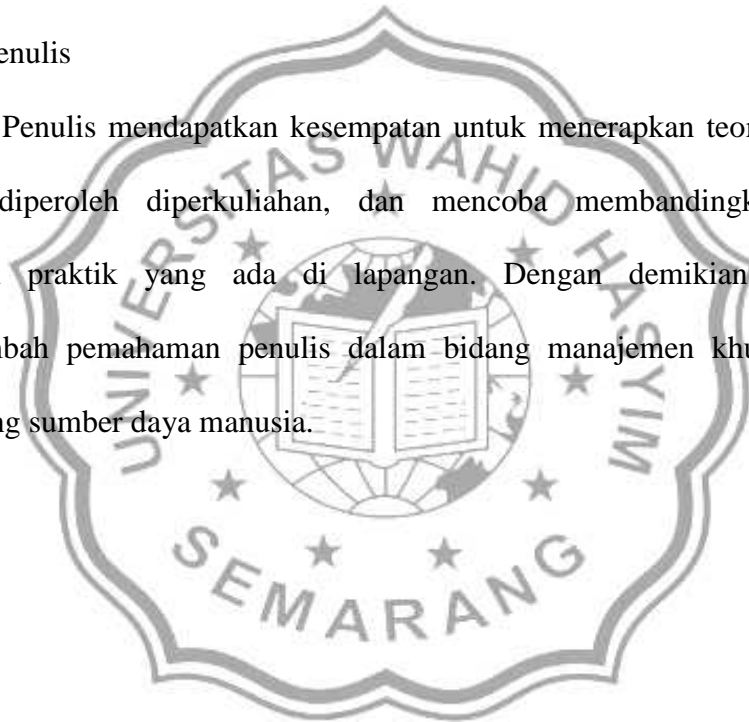
Memberikan masukan untuk Kantor Polres Pemalang tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan masukan serta sumbangan pemikiran kepada peneliti berikutnya.

3. Bagi Penulis

Penulis mendapatkan kesempatan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh diperkuliahan, dan mencoba membandingkannya dengan praktik yang ada di lapangan. Dengan demikian akan menambah pemahaman penulis dalam bidang manajemen khususnya dibidang sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

3.1 Tinjauan Teori

3.1.1 Kinerja Pegawai

3.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bastian (2001: 329) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.

Simamora (2004: 339) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. Sedangkan Mangkunegara (2004: 67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2011: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa

berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005: 9), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Menurut Wibowo (2007:7) Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.1.1.2 Dimensi Kinerja Pegawai

Dimensi kinerja atau kriteria kinerja adalah berbagai elemen dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan

pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Dengan mengetahui dimensi-dimensi kinerja dari suatu pekerjaan, kita bisa mengembangkan standar-standar untuk mempermudah proses penilaian kinerja.

Menurut Bangun (2012:233) berbagai dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah :

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap pegawai dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

3.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja pegawai dapat dinilai dari:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu

pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

3.1.2 Motivasi

3.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2006:92) motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan

kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Sedangkan pendapat lain mengatakan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000 : 312). Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2005). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi (Mas'ud, 2002). Menurut Robbins (2012) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Mangkunegara (2005:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap

(*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri setiap individu, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

3.1.2.2 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2006: 145) adalah sebagai berikut:

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

Menurut Hasibuan (2005: 146) menyatakan bahwa tujuan pemberian

motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
3. Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang pegawai.
6. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3.1.2.3 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi

Di dalam bukunya Mangkunegara (2011: 100) memaparkan satu persatu prinsip-prinsip dalam memotivasi pegawai, yaitu :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan termotivasi untuk berdedikasi lebih tinggi dalam pekerjaannya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi dalam bekerja.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian kepada pegawai bawahan dalam bekerja dengan memberikan apa yang diinginkan pegawai tersebut untuk menunjang pekerjaannya. Hal tersebut akan memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja.

3.1.2.4 Teori Motivasi “Dua Faktor Fredrick Herzberg”

Di dalam bukunya, Ivancevich (2006: 148-151) menjelaskan teori dua faktor Herzberg. Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor yang dikembangkan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Kedua faktor tersebut disebut faktor ekstrinsik dan

intrinsik, bergantung pada pembahasan teori. Faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Untuk memahami motivasi pegawai dalam penelitian ini digunakan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun pertimbangan penulis adalah :

1. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk pegawai di tempat ia bekerja saja.

Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya.

2. Teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan *performa* pekerjaan.

Berikut teori motivasi “dua faktor” menurut Herzberg yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur motivasi yang dikutip dari Siagian (2004: 164) adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Teori Motivasi “Dua Faktor Fredrick Herzberg”

Faktor Ekstrinsik	Faktor Intrinsik
1. Kebijakan dan Administrasi	1. Keberhasilan
2. Supervisi	2. Pengakuan / Penghargaan
3. Gaji / Upah	3. Pekerjaan itu sendiri
4. Hubungan antar Pribadi	4. Tanggung jawab
5. Kondisi Kerja	5. Pengembangan

Sumber : Siagian (2004:164)

Hezberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Dengan demikian seseorang yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaannya, memungkinkan menggunakan kreatifitas dan inovasi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkan dari organisasi. Menurut Hezberg faktor *ekstrinsik* tidak akan mendorong para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, hal tersebut dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Jadi Hezberg berpendapat bahwa apabila pimpinan ingin member motivasi pada para bawahannya yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor motivasional yang sifatnya intrinsik yaitu :

1. Keberhasilan

Agar seorang bawahan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan juga harus memberi semangat kepada bawahan agar bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila dia berhasil melakukan hal

tersebut, maka pimpinan harus menyatakan keberhasilannya. Hal ini akan menimbulkan sikap positif dan keinginan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.

2. Pengakuan

Adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan. Pengakuan dapat dilakukan melalui berbagai cara, misalnya dengan menyatakan keberhasilannya langsung ditempat kerja, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan pangkat atau promosi.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, harus menciptakan onside untuk menghindari kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta menempatkan pegawai sesuai dengan biayanya.

4. Tanggung Jawab

Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan. Pimpinan dapat memulainya dengan member bawahan suatu pekerjaan yang lebih menantang, tidak hanya jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih baik. Apabila sudah berhasil dilakukan, pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang bawahan yang akan mendapatkan promosi/ menaikkan pangkatnya atau yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

3.1.2.5 Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja pegawai, yaitu :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

3.1.3 Disiplin Kerja

3.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang

berlaku (Fathoni, 2006: 126).

Hasibuan (2006: 193), memberikan defenisi disiplin sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrodiwiryo, 2002: 192). Menurut Rivai (2004: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan pegawai terhadap peraturan tertulis/ tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryono (2003:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3.1.3.3 Dimensi-dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009:194) kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang

berlaku. Maka dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga diantaranya :

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya kedisiplinan dalam organisasi tersebut. Merupakan dimensi yang berhubungan dengan pengawasan melekat karena dengan pengawasan ini atasan aktif dan langsung untuk mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, prestasi kerja bawahan, dan sikap pegawai untuk datang dan pulang tepat pada waktunya.

2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik merupakan salah satu dimensi kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini berhubungan dengan kemampuan pegawai, balas jasa dan hubungan kemanusiaan.

3. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku

Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan sikap tidak disiplin. Merupakan

dimensi yang berhubungan dengan teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman dan ketegasan pimpinan agar pegawainya dapat mematuhi peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

3.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator disiplin kerja. Pada dasarnya banyak sekali faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator disiplin kerja pegawai, misalnya seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006:194-198), yaitu :

1. Frekwensi kehadiran

Frekwensi kehadiran adalah tingkat kehadiran pegawai setiap harinya di dalam perusahaan. Frekwensi kehadiran dapat diartikan pula dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.

2. Tujuan dan kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang akan dicapai harus realistis dan ditetapkan dengan jelas, serta dapat mengembangkan kreativitas pegawai. Dengan kata lain, tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, sehingga dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan sungguh-sungguh.

3. Keteladanan pemimpin

Pemimpin dapat menjadi faktor yang menentukan kedisiplinan pegawainya, karena seorang pemimpin biasanya dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawainya. Pemimpin harus memberikan contoh

yang baik kepada para pegawainya, seperti berperilaku jujur, adil, serta berdisiplin. Pemimpin jangan mengharapkan para pegawainya berdisiplin jika ia sendiri kurang berdisiplin. Pemimpin harus menyadari bahwa perilaku dan perbuatannya akan dicontoh dan diteladani oleh para pegawainya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mempunyai perilaku serta kedisiplinan yang baik, dengan harapan akan dicontoh dan diikuti oleh para pegawainya.

4. Sanksi dan ketegasan

Sanksi adalah salah satu cara yang dilakukan dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan adanya sanksi, karyawan akan mempertimbangkan segala perilaku yang akan diperbuatnya. Sanksi harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawainya. Sanksi hendaknya disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, bersifat mendidik, dan menjadi suatu alat untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawainya. Pemimpin harus tegas dalam melakukan tindakan serta harus berani untuk menghukum setiap pegawai yang berperilaku indisipliner sesuai dengan sanksi yang berlaku. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan sanksi kepada pegawainya yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh pegawainya, sehingga pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawainya.

5. Keadilan

Pada dasarnya dalam sifat manusia terdapat ego yang merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. Atas dasar tersebut maka seorang pemimpin harus bersikap adil kepada para pegawainya. Balas jasa ataupun sanksi yang diberikan akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik apabila didasari dengan keadilan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

6. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menunjang dalam menciptakan kedisiplinan yang baik dan suasana kerja yang nyaman pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan tersebut dapat bersifat vertikal maupun horizontal. Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara sesama pegawainya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik dalam perusahaan.

7. Balas jasa

Balas jasa berperan serta dalam mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, perusahaan harus mampu memberikan balas jasa yang sesuai kepada pegawainya. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima dari perusahaan

tidak sesuai atau bahkan kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

3.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyangkut motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
	Eva Flora Ginting (2009)	“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Medan Putri Hijau”.	Analisis diskriptif, Uji validitas dan reliabilitas, Analisis regresi linear sederhana	Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala <i>likert</i> dan diolah secara statistik dengan program SPSS 16.0 <i>for windows</i> , yaitu Uji t dan koefisien determinan (R^2). Berdasarkan uji signifikan individual (uji-t) dapat dilihat bahwa variabel yang secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cab. Medan Putri Hijau. Koefisien determinan (R^2) yaitu dengan nilai 0,505 artinya variabel disiplin kerja mampu menjelaskan prestasi kerja pegawai sebesar 50,5 % dan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
	Napitupulu (2011)	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Tonga Tiur Putra Medan”.	Analisis Regresi Berganda	<p>Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dan yang menjadi sampel penelitian ini adalah 65 orang pegawai tetap pada PT. Tonga Tiur Medan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan statistik yang menggunakan alat analisis regresi berganda dan data diolah dengan program SPSS versi 17.00 yang terlebih dahulu diuji validitas dan realibilitasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Komitmen Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai (Y) pegawai pada PT. Tonga Tiur Medan, artinya semakin baik disiplin kerja dan komitmen pegawai, maka prestasi kerja juga semakin tinggi. Koefisien determinan dari hasil analisis sebesar 22% sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi oleh faktor lain di luar kontribusi penelitian ini.</p>

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
	Teruna (2012)	“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Aplikasinusa Lintasarta Medan”.	Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji t, Korelasi sederhana, Korelasi berganda dan Uji determinasi	Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 responden yang digunakan dengan menggunakan teknik <i>non-probability sampling</i> dengan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan angket kuesioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan antara variabel motivasi terhadap kinerja bahwa nilai $t_{hitung} (2,167) > t_{tabel} (2,050)$ dan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} (2,618) > t_{tabel} (2,050)$ sesuai dengan pengujian hipotesis bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka pengujian hipotesis H_0 ditolak, dan nilai korelasi berganda sebesar (0,464), kemudian hasil uji F bahwa nilai $F_{hitung} (3,472) > F_{tabel} (3,340)$ sesuai dengan pengujian hipotesis

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
				<p>bahwa jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pengujian hipotesis H_0 ditolak, dengan demikian H_0 ditolak yang menandakan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 21,5 persen hasil variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 78,5 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.</p>
	Jam'an Hadi (2012)	“Analisis Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan”	Analisis regresi linear berganda, dengan uji serempak (uji F) dan secara parsial (uji t)	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai dari R Square sebesar 73,0 % menunjukkan bahwa variasi dari variabel dependen (kinerja) dapat diterangkan oleh kedua variabel independen (motivasi</p>

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
				<p>dan pelatihan) dan sisanya 27% dipengaruhi variabel independen lainnya seperti pendidikan, disiplin dll yang tidak diikuti dalam penelitian ini. Hasil penelitian dengan uji t (secara parsial) menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi yang dominan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Pusat Bank Sumut Medan.</p>
	<p>Devi Adniaty (2013)</p>	<p>“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPTD. Binjai”</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan uji F diperoleh hasil F-hitung lebih besar daripada F-tabel ($28,903 > 3,37$) motivasi pegawai dan disiplin kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh positive terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Uji T Motivasi (X_1) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi Disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara</p>

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil
				<p>positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor UPTD.</p> <p>Binjai. Melalui pengujian Koefisien Determinasi diperoleh adjusted R Square (R^2) 82,6% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja, sedangkan 34,2 % kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>

3.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai yang bekerja, dan mereka harus bekerja dengan motivasi yang tinggi. Pegawai dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk lebih berperan dalam organisasi. Mereka memerlukan kondisi yang mendukung, baik dari dalam diri pegawai tersebut maupun dari pihak organisasi tersebut. Faktor lain yang juga turut mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Organisasi membuat peraturan intinya untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai dengan tujuan agar para pegawai melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan keahliannya masing-masing.

3.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan dorongan yang ada untuk melaksanakan tugas bagi pegawai. Organisasi menaruh harapan yang besar kepada pegawai untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan, sehingga target terealisasi. Tugas organisasi adalah memotivasi pegawainya. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja terlihat dari aktivitas setiap pegawai. Ketika seorang pegawai kurang termotivasi dalam bekerja, maka kinerjanya akan turun, begitu juga sebaliknya, ketika seorang pegawai termotivasi dengan baik, maka kinerjanya akan meningkat dan hal tersebut akan memberikan imbas positif bagi organisasi, karena kinerja seorang pegawai mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh sebab itu motivasi sangat mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai (Winardi, 2000:312).

H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja dipengaruhi dengan berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerja sama diantara para pegawai. Maka secara tidak langsung disiplin sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kesadaran disiplin yang tinggi, sangat mungkin pegawai dan organisasi menghasilkan kinerja yang baik dan mendapatkan harapan yang direncanakan diawal. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat

pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka pegawai tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan (Fathoni, 2006: 126).

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

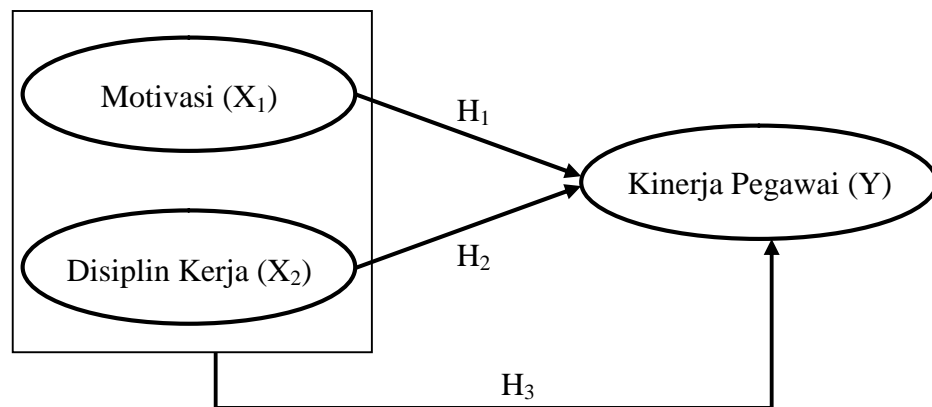
3.3.3 Analisis secara Simultan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi, akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan membuat kinerja pegawai tidak maksimal. Sedangkan variabel disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, tinggi rendahnya motivasi dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara sederhana kerangka teori yang dapat digunakan adalah yang terlihat pada gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Siagian (2004: 164), Hasibuan (2006: 193), dan Robbins (2001: 155) data diolah.

3.4 Hipotesis dan Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Polres Pemalang.
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Polres Pemalang.
- H₃ : Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Polres Pemalang.

HALAMAN INI TIDAK TERSEDIA

BAB III DAN BAB IV

DAPAT DIAKSES MELALUI

UPT PERPUSTAKAAN UNWAHAS



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Polres Pemalang. Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Polres Pemalang adalah variabel disiplin kerja. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *R Adjusted Square* (R^2) sebesar 0,658 hal ini berarti 65,8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Polres Pemalang
 - a. Sebaiknya pihak kepegawaian lebih berani tegas dalam sanksi hukuman, karena variabel disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, agar lebih memberikan pelajaran bagi para pegawai yang sepele terhadap peraturan yang dibuat.

- b. Hendaknya atasan lebih mempererat hubungan dengan bawahan, lalu melakukan perbincangan yang ringan untuk mengetahui masalah yang dihadapi setiap pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan kantor, khususnya dalam ketepatan waktu datang ke kantor.
- c. Mengingat bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pihak kepegawaian kantor Polres Pemalang perlu meningkatkan pemberian sanksi yang lebih tegas. Dengan membuat keputusan agar pegawai yang terlambat akan membayar denda dalam bentuk uang, dan diakhir bulan uang denda yang terkumpul dapat digunakan seperlunya untuk keperluan kantor atau mungkin diberikan kepada pegawai yang selalu datang tepat waktu.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian berikutnya, penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penelitian berikutnya. Berdasarkan Hasil uji (R^2) dalam penelitian ini, menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti sikap kerja, tingkat keahlian, iklim kerja, kepuasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya, karena dengan semakin baik kinerja pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ivancevich, Gibson. 2006. *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*. Edisi Tujuh, Jilid I. Jakarta: Erlangga
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mas'ud, Fuad. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I, Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo
- Sangadji, Etta Mamang, Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi
- Sastrodiwiryono, Siswanto. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Penerjemah Dewi Sartika, Edisi ke 2. Jakarta: Erlangga
- Sastrohadwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Utama
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wexley, K.N., and Yukl, L.A. 2000. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richard D. Irwin, Inc
- Wibowo dan M. Phil. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta

Penelitian Terdahulu:

- Eva Flora Ginting. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Putri Hijau*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Napitupulu. 2011. *Pengaruh Disiplin dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tonga Tiur Putra Medan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Teruna. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aplikasinusa Lintasarta Medan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Jam'an Hadi. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT. Bank Sumut Medan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Devi Adniaty. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Binjai*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.