

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**KIKI
NIM : 16612190**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi
Syarat-syarat guna memperoleh gelar
Sarjana ekonomi

OLEH

KIKI

NIM : 16612190

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : KIKI

NIM : 16612190

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Dr. Ahmad Yani, S.Sos., M.Kes., M.M.
NIDN. 1018096701/ Lektor

Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.
NIDN. 1022038001/ Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602/ Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : KIKI

NIM : 16612190

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sembilan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Dr. Ahmad Yani, S.Sos., M.Kes., M.M.
NIDN. 1018096701/ Lektor

Alfi Hendri, M.M.
NIDK. 8813900016/ Asisten Ahli

Anggota,

M. Syafnur, S.E., M.M.
NIDK. 8890420016/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 09 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : Kiki
NIM : 16612190
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,33
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 09 Januari 2023
Penyusun,

*Materai
Rp 10000*

KIKI
NIM: 16612190

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kuucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, hidayah serta kesempatan yang diberikan oleh Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi saya ini dengan baik dan dengan segala kekurangannya. Puji dan syukur juga kuucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat limpahan rahmat Nya dengan menghadirkan orang-orang yang baik, yang selalu memberikan dukungan dan semangat maupun doa-doa yang terbaik kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Karya ini kupersembahkan kepada semua orang yang memberikan semangat dan dukungannya, terutama untuk keluarga ku yang ku sayangi

Keluarga Ku Yang Ku Sayangi

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih ku kepada orang-orang yang kusayangi yaitu Bapak, Mama, Abang, Kakak, dan semua Saudara-Saudara ku, karya kecil ini ku persembahkan untuk kalian, terima kasih atas segala dukungan, doa dan semangat yang telah diberikan. Semoga ini dapat menjadi langkah awal untuk membuat kalian bangga dan bahagia

Sahabat-Sahabat Seperjuangan

Tak lupa rasa terima kasih ku kepada sahabat-sahabat ku yang telah menemani dalam proses dan perjuangan bersama untuk menyelesaikan kuliah kita sampai titik ini. Kebersamaan, kekompakan, dukungan, suka dan duka tidak akan ku lupakan selama kita menjalani perkuliahan di kampus kita yang tercinta ini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang.

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
- QS Al Baqarah 286

“Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat.”
- Imam Syafi'i

“Menuntut ilmu adalah takwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah Jihad.”
- Abu Hamid Al Ghazali

“Hiduplah seakan-akan kamu akan mati hari esok dan belajarlh seolah kamu akan hidup selamanya.”
- Mahatma Gandhi

“Negeri ini, Republik Indonesia, bukanlah milik suatu golongan, bukan milik suatu agama, bukan milik suatu kelompok etnis, bukan juga milik suatu adat istiadat tertentu, tapi milik kita semua dari Sabang sampai Merauke!”
- Ir. Soekarno Hatta

“Kalau orang lain bisa, kita juga pasti bisa melakukannya. Tiada yang tidak bisa kita lakukan, masalah utama dalam diri yang membuat kita tidak bisa melakukan sesuatu adalah penyakit malas dan tidak mau belajar”

Penulis

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang” yang merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana/ Strata 1 (S1) Program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penyusunan skripsi ini, untuk itu penulis mengharapkan kepada pembaca maupun peneliti selanjutnya untuk dapat memberi masukan maupun kritik-kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini dari tahap awal hingga tahap akhir. Rasa terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. Selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. Selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M. Selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Handayani, S.T., M.M. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Dr. Ahmad Yani, S.Sos., M.Kes., M.M. Selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberi arahan, saran, dan masukan terhadap penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Surya Kusumah, S.Si., M.Eng. Selaku dosen pembimbing II yang juga telah banyak memberi arahan, saran, dan masukan terhadap penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh dosen dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Seluruh anggota keluarga saya yang terus memberi dorongan dan semangat kepada penulis.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2016, yang terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
11. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tak dapat dituliskan satu-persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca termasuk Mahasiswa-mahasiswi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, sebagai bahan untuk menambah wawasan maupun bahan untuk penelitian selanjutnya.

Tanjungpinang, 09 Januari 2023
Penulis

KIKI
NIM 16612190

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Kegunaan Penelitian.....	12
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	12
1.5.2 Kegunaan Praktis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	14
2.1.1 Manajemen.....	14
2.1.1.1 Definisi Manajemen	14
2.1.1.2 Peran Manajemen.....	15
2.1.1.3 Fungsi Manajemen	16
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.2.1 Pengertian MSDM	17

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.3 Disiplin Kerja	21
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	21
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja	22
2.1.4 Motivasi Kerja	23
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	23
2.1.4.2 Prinsip-Prinsip Motivasi	24
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	24
2.1.4.4 Teori-Teori Motivasi	26
2.1.4.5 Indikator Motivasi Kerja	28
2.1.5 Kinerja	29
2.1.5.1 Pengertian Kinerja	29
2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.1.5.3 Pengukuran Kinerja	30
2.1.5.4 Indikator Kinerja	31
2.2 Kerangka Pemikiran	32
2.3 Hipotesis	33
2.4 Penelitian Terdahulu	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Jenis Data	36
3.2.1 Data Primer	36
3.2.2 Data Sekunder	37
3.3 Teknik Pengumpulan Data	37
3.4 Populasi & Sampel	39
3.4.1 Populasi	39
3.4.2 Sampel	39
3.5 Operasional Variabel	40
3.6 Teknik Pengolahan Data	42
3.7 Teknik Analisis Data	43

3.8 Uji Kualitas Data	43
3.8.1 Uji Validitas	43
3.8.2 Uji Reliabilitas	44
3.9 Uji Asumsi Klasik	44
3.9.1 Uji Normalitas	45
3.9.2 Uji Heteroskedstisitas	46
3.9.3 Uji Multikorelinear.....	47
3.10 Uji Regresi Linear Berganda	47
3.11 Pengujian Hipotesis	48
3.11.1 Uji Parsial (Uji T)	48
3.11.2 Uji Simultan (Uji F).....	49
3.11.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	50
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.1.1 Sejarah Singkat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang	50
4.1.1.2 Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang	51
4.1.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang	53
4.1.2 Analisis Data Responden	63
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	63
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	64
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel.....	65
4.1.3.1 Variabel Disiplin Kerja.....	66
4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja	69
4.1.3.3 Variabel Kinerja	73
4.1.4 Uji Kualitas Data.....	76
4.1.4.1 Uji Validitas.....	76

4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	78
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	79
4.1.5.1 Uji Normalitas.....	79
4.1.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	81
4.1.5.3 Uji Multikolinearitas.....	81
4.1.6 Uji Regresi Linear Berganda.....	82
4.1.7 Uji Hipotesis.....	84
4.1.7.1 Uji F (Simultan).....	84
4.1.7.2 Uji T (Parsial).....	84
4.1.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R square).....	85
4.2 Pembahasan.....	86
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.....	86
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.....	88
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (Simultan) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.....	89

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	91

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1. 1	Indikator Kinerja Utama Satpol PP Kota Tanjungpinang Tahun 2020 – 2021	4
Tabel 1. 2	Data Absensi Pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang Tahun 2021	7
Tabel 1. 3	Data Personil Satpol PP Kota Tanjungpinang Tahun 2021	10
Tabel 3. 1	Skor Jawaban Responden.....	38
Tabel 3. 2	Definisi Operasional Variabel Penelitian	41
Tabel 4. 1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	63
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	64
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel 4. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
Tabel 4. 6	Jawaban Responden Pernyataan 1 Disiplin Kerja (X1).....	66
Tabel 4. 7	Jawaban Responden Pernyataan 2 Disiplin Kerja (X1).....	66
Tabel 4. 8	Jawaban Responden Pernyataan 3 Disiplin Kerja (X1).....	67
Tabel 4. 9	Jawaban Responden Pernyataan 4 Disiplin Kerja (X1).....	67
Tabel 4. 10	Jawaban Responden Pernyataan 5 Disiplin Kerja (X1).....	68
Tabel 4. 11	Jawaban Responden Pernyataan 6 Disiplin Kerja (X1).....	68
Tabel 4. 12	Jawaban Responden Pernyataan 7 Disiplin Kerja (X1).....	69
Tabel 4. 13	Jawaban Responden Pernyataan 1 Motivasi Kerja (X2)	69
Tabel 4. 14	Jawaban Responden Pernyataan 2 Motivasi Kerja (X2)	70
Tabel 4. 15	Jawaban Responden Pernyataan 3 Motivasi Kerja (X2)	70
Tabel 4. 16	Jawaban Responden Pernyataan 4 Motivasi Kerja (X2)	71
Tabel 4. 17	Jawaban Responden Pernyataan 5 Motivasi Kerja (X2)	71
Tabel 4. 18	Jawaban Responden Pernyataan 6 Motivasi Kerja (X2)	72
Tabel 4. 19	Jawaban Responden Pernyataan 7 Motivasi Kerja (X2)	72
Tabel 4. 20	Jawaban Responden Pernyataan 1 Kinerja Pegawai (Y).....	73
Tabel 4. 21	Jawaban Responden Pernyataan 2 Kinerja Pegawai (Y).....	73
Tabel 4. 22	Jawaban Responden Pernyataan 3 Kinerja Pegawai (Y).....	74

Tabel 4. 23	Jawaban Responden Pernyataan 4 Kinerja Pegawai (Y).....	74
Tabel 4. 24	Jawaban Responden Pernyataan 5 Kinerja Pegawai (Y).....	75
Tabel 4. 25	Jawaban Responden Pernyataan 6 Kinerja Pegawai (Y).....	75
Tabel 4. 26	Jawaban Responden Pernyataan 7 Kinerja Pegawai (Y).....	76
Tabel 4. 27	Hasil Uji Validitas	77
Tabel 4. 28	Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 4. 29	Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	79
Tabel 4. 30	Hasil Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4. 31	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	82
Tabel 4. 32	Hasil Uji F (Simultan)	84
Tabel 4. 33	Hasil Uji T (Parsial).....	85
Tabel 4. 34	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)	86

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1. 1	Data Penilaian IKI Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.....	5
Gambar 1. 2	Grafik Absensi Pegawai Tanpa Keterangan (TK) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang Tahun 2021	7
Gambar 2. 1	Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi.....	52
Gambar 4. 2	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	80
Gambar 4. 3	Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	80
Gambar 4. 4	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Data
Lampiran 3	Hasil Olahan SPSS
Lampiran 4	Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 5	Persentase Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA TANJUNGPINANG

Kiki. 16612190. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Kiki.ariyanto6@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang, (3) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Objek dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 128 orang dan sampel yang diambil berjumlah 97 orang dengan menggunakan teknik *Probability Sampling*, serta penarikan sampelnya menggunakan rumus *Slovin*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner dengan model *Skala Likert* dan observasi.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 50%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(18,499 > 1,985)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 29%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(10,582 > 1,985)$. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,541 + 0,504.X_1 + 0,293.X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 94%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(689,742 > 3,09)$.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Kota Tanjungpinang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN THE TANJUNGPINANG CITY PAMONG PRAJA POLICE UNIT

Kiki. 16612190. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang
Kiki.ariyanto6@gmail.com

The purpose of this study is to determine: (1) the effect of work discipline on performance in the Tanjungpinang City Pamong Praja Police Unit, (2) the influence of work motivation on employee performance in the Tanjungpinang City Pamong Praja Police Unit, (3) the influence of work discipline and work motivation on employee performance in the Tanjungpinang City Pamong Praja Police Unit.

This research uses quantitative methods. The object of this study is civil servants in the Tanjungpinang City Pamong Praja Police Unit. The population in this study was 128 people and the sample taken was 97 people using the Probability Sampling technique, as well as sampling using the Slovin formula. This study used multiple linear regression analysis. The data collection technique used was to use a questionnaire with a Likert Scale model and observation.

The results of the study at the level of significance of 5% showed that partially work discipline had a significant effect on employee performance by 50%, hypothesis tests obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(18,499 > 1,985)$. Work motivation has a significant effect on employee performance by 29%, hypothesis tests obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(10.582 > 1.985)$. Work discipline and work motivation simultaneously had a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.541 + 0.504.X1 + 0.293.X2$ and an influence contribution of 94%, hypothesis test obtained $F \text{ count} > F \text{ table}$ or $(689.742 > 3.09)$.

The conclusion in this study is that work discipline partially affects employee performance. Work motivation partially has a significant effect on employee performance. Work discipline and work motivation simultaneously affect the performance of employees in the Tanjungpinang City Pamong Praja Police Unit.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mutu dan kualitas SDM dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. SDM merupakan faktor penting dalam organisasi. Agar tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi tersebut, diperlukan SDM yang bermutu untuk mengelola dan menjalankan seluruh aktivitas-aktivitas yang ada di dalam organisasi seperti melakukan *planning* atau perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengarahan, serta aktivitas lainnya seperti analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, memotivasi, dan lain-lain. Oleh sebab itu, SDM merupakan faktor strategis di dalam organisasi. Peran MSDM merupakan faktor penentu terciptanya SDM yang bermutu.

Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan kerja serta peranannya mencapai efektivitas dan efisiensi guna mewujudkan tujuan organisasi/ perusahaan, karyawan, serta masyarakat.

Organisasi dalam perannya sebagai lembaga publik diharapkan mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Peningkatan mutu dan kualitas SDM merupakan modal dasar pembangunan nasional, kinerja SDM dalam hal ini pada organisasi atau instansi pemerintahan sangat penting guna tercapainya tujuan yang ingin dicapai pada organisasi tersebut. Peningkatan mutu SDM yang strategis meliputi pengembangan keterampilan, motivasi, dan

manajemen pengorganisasian SDM dan juga merupakan syarat utama dalam mewujudkan kemampuan bersaing. Keberadaan SDM didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah merupakan peran penting dalam menjalankan aktivitas organisasi. Setiap potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Suatu organisasi terdapat individu-individu yang menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi, individu tersebut merupakan para pegawai yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Daulay (2021) mengemukakan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang kemudian disingkat PNS adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai, dibutuhkan kinerja yang maksimal yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja dalam bentuk kuantitas maupun kualitas saja, tetapi dapat dilihat dari perilaku kerja pegawai tersebut. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan ketentuan maupun peraturan yang berlaku pada tempat ia bekerja. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai juga diharapkan memiliki kemampuan, keterampilan, kecakapan, serta diharapkan mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan dan keberhasilan organisasi dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Busro (2018), mengemukakan bahwa

penilaian kinerja adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk mengetahui apakah prestasi yang dicapai baik, sedang, atau kurang.

Kinerja organisasi berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan pegawai. Kinerja organisasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana tingkat keberhasilan organisasi yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Kinerja organisasi pada Satpol PP Kota Tanjungpinang dapat dilihat pada capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), sedangkan kinerja pegawai dapat dilihat pada capaian Indikator Kinerja Individu (IKI) setiap pegawai berdasarkan target kinerja yang telah ditetapkan, yang kemudian IKI menjadi bagian dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

IKU merupakan pengukuran kinerja organisasi yang dilakukan untuk mengukur pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 39 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama Di Lingkungan Pemerintah Kota Tanjungpinang Tahun 2018-2023 pasal 2 yang menyebutkan bahwa maksud dan tujuan dari penerapan IKU pada pemerintah daerah adalah untuk memperoleh informasi kinerja dari suatu organisasi, serta memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis suatu pemerintah daerah. Adapun capaian IKU Satpol PP Kota Tanjungpinang Tahun 2020 – 2021 sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Indikator Kinerja Utama Satpol PP Kota Tanjungpinang Tahun 2020 – 2021

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	2020		2021	
				Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah	Cakupan Rasio Petugas Linmas	Orang/ RT	1,1:RT	1,5:RT	1,3:RT	0,8:RT
2.		Persentase Penegakan Perda dan Perkada	%	85	85	90	93
3.		Cakupan Patroli Siaga Ketertiban Umum dan Ketentraman masyarakat	Patroli/ Hari/ Kecamatan	9	6,75	9	6
4.		Persentase even yang dilakukan pengamanan	%	85	70	90	100
5.		Persentase warga negara yang memperoleh layanan akibat dari Penegakan Perda dan Perkada	%	100	100	100	100

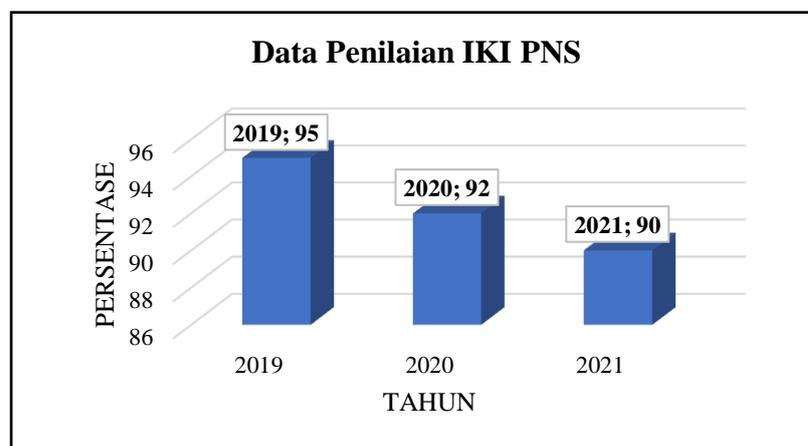
Sumber: Satpol PP Kota Tanjungpinang

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat satu sasaran strategis dengan lima indikator kinerja yang menjadi pengukuran kinerja organisasi pada Satpol PP Kota Tanjungpinang. Dari lima indikator tersebut, pada tahun 2020 terdapat tiga indikator yang telah mencapai target, dan dua indikator yang belum mencapai target. Kemudian pada tahun 2021, terdapat tiga indikator mencapai target, dan dua indikator yang belum mencapai target.

IKI adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS. IKI memuat indikator-indikator yang akan dicapai oleh setiap PNS beserta target kinerjanya, sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada pasal 10 yang menyebutkan bahwa kinerja utama pegawai memuat Indikator Kinerja Individu (IKI) dan Target kinerja yang ditetapkan.

Gambar 1. 1

Data Penilaian IKI Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang



Sumber: Satpol PP Kota Tanjungpinang

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa persentase penilaian IKI Pegawai pada tahun 2019 rata-rata mencapai 95%, tahun 2020 rata-rata mencapai 92%, sedangkan 2021 rata-rata mencapai 90% dari nilai target yang telah ditetapkan sebesar 100%. Berdasarkan data tersebut, dinyatakan bahwa hasil kinerja PNS dalam kuantitas kerjanya belum mencapai target yang telah ditentukan.

Dalam pelaksanaan tugas, setiap pegawai diharapkan memiliki kecakapan, keterampilan, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Namun, pada kenyataannya masih terdapat beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, pegawai tersebut tidak

dapat menyelesaikan tugasnya dengan ketentuan yang telah diberikan oleh atasannya. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan Kasubbag perencanaan, evaluasi dan pelaporan bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam faktor salah satunya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan perilaku atau kesediaan seorang pegawai yang dilakukana secara sadar. Kepatuhan dalam menaati aturan-aturan yang ditetapkan pada organisasi tempat ia bekerja agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan tertib dan tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari aturan yang ditetapkan organisasi.

Menurut Hartatik (2014) menjelaskan bahwa disiplin adalah alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan kesadaran yang tinggi tentang kedisiplinan, tanpa adanya dorongan tertentu pegawai akan menaati semua aturan-aturan yang berlaku. Setiap organisasi mengharapkan setiap pegawainya agar mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi, apabila kedisiplinan pegawainya rendah maka akan mempengaruhi pelayanan organisasi tersebut.

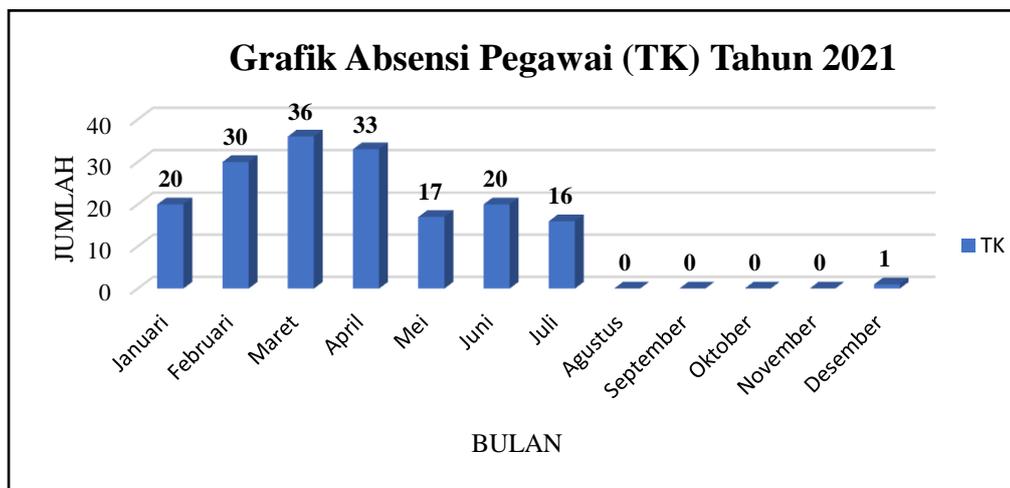
Diketahui bahwa kedisiplinan pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja belum maksimal dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang masuk jam kerja tidak sesuai yaitu jam 07.30 yang diawali dengan pelaksanaan apel pagi. Pada pelaksanaan apel pagi, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mengikuti tanpa keterangan, ijin tanpa keterangan yang sah, dan sakit tanpa dibuktikan dengan surat keterangan yang sah. Berikut rekapitulasi absen pegawai pada Satpol PP Kota Tanjungpinang Tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Absensi Pegawai Satpol PP Kota Tanjungpinang Tahun 2021

Bulan	Keterangan				Jumlah
	Izin	Sakit	TK	HTK	
Januari	2	-	20	-	22
Februari	2	2	30	2	36
Maret	1	3	36	1	41
April	2	-	33	38	73
Mei	-	-	17	-	17
Juni	-	-	20	1	21
Juli	-	-	16	-	16
Agustus	2	1	-	-	3
September	1	1	-	-	2
Oktober	-	-	-	-	-
November	2	4	-	-	6
Desember	-	-	1	-	1
Jumlah	12	11	173	42	238
(%) Rata-rata absen pegawai					22

Sumber: Satpol PP Kota Tanjungpinang

Gambar 1. 2
Grafik Absensi Pegawai Tanpa Keterangan (TK) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang Tahun 2021



Sumber: Satpol PP Kota Tanjungpinang

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, diketahui dari keterangan absen yang terdiri dari izin, sakit, TK (Tanpa Keterangan), HTK (Hadir/Tidak mengikuti apel) pada bulan Januari-Desember 2021, diketahui bahwa rata-rata pegawai yang absen mencapai 22% dari jumlah PNS sebanyak 128 orang. Absen dengan keterangan TK merupakan jenis absen yang sangat tinggi yaitu sebanyak 173 orang dalam periode satu tahun, keterangan HTK sebanyak 42 orang. Pada gambar 1.2 di atas, diketahui tingkat absen yang sangat tinggi terjadi pada bulan Januari-Juli, kemudian mengalami penurunan pada bulan Agustus-Desember. Tingginya absensi pegawai pada Satpol PP Kota Tanjungpinang dikarenakan absen yang diterapkan masih secara manual sehingga pimpinan mengalami kesulitan untuk mendisiplinkan pegawai-pegawainya.

Berdasarkan hasil wawancara terbuka terhadap 15 pegawai, diketahui bahwa absensi manual juga mengakibatkan sering terjadinya manipulasi data, seperti memberikan keterangan yang tidak sesuai dengan kenyataan pada petugas absensi. Hal ini menjadi kebiasaan yang dilakukan oleh beberapa pegawai karena tidak adanya tindakan yang tegas maupun pengawasan yang ketat dari pimpinan. Pada Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 5 Tahun 2021 tentang perubahan kedua atas peraturan Walikota Nomor 32 Tahun 2018 tentang Jam Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Tanjungpinang, yang mengatur tentang ketentuan jam kerja aparatur menjelaskan bahwa bagi pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan yang sah, terlambat masuk kerja tanpa keterangan yang sah, dan pulang kerja sebelum waktunya tanpa keterangan yang sah akan diberikan pengurangan tambahan penghasilan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain disiplin kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan agar mau bekerja sesuai dengan arahan pimpinan. Dengan motivasi yang tinggi, kinerja pegawai yang diharapkan dapat tercapai. Handoko (2009) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara terbuka yang dilakukan terhadap 15 pegawai, beberapa dari pegawai menyatakan bahwa mereka cenderung tidak memiliki motivasi khusus untuk bekerja lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya penghargaan khusus atas kinerja yang telah dihasilkan oleh para pegawai. Selain itu, ketika pegawai mengerjakan tugas tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan ataupun ketika pegawai melakukan kesalahan, atasan hanya memberi teguran, tidak memberikan sanksi yang tegas. Selain tidak adanya penghargaan khusus bagi pegawai yang telah menghasilkan kinerja yang baik, terdapat beberapa pegawai yang telah memasuki masa usia yang tidak produktif mengalami kesulitan dalam penggunaan teknologi, namun tidak ada pembinaan seperti pelatihan komputer, internet, dsb. Oleh sebab itu, untuk memberikan motivasi bagi pegawai tersebut dibutuhkan suatu pelatihan tentang penggunaan Ilmu Teknologi agar meningkatkan kemampuan pegawai dalam penggunaan IT bagi pegawai yang telah memasuki masa usia yang tidak produktif tersebut.

Satuan Polisi Pamong Praja yang kemudian disingkat Satpol PP adalah organisasi perangkat daerah yang dibentuk untuk menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan

ketentraman serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat agar penyelenggaraan roda pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan aktivitasnya dengan nyaman. Dasar pembentukan dan tugas pokok dan fungsi Satpol PP dijelaskan di Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 255 ayat (1) yaitu Satpol PP dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Lebih tegas bahwa Satpol PP memiliki jabatan fungsional agar dapat melakukan penyidikan terhadap pelanggar perda yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 256 dan pasal 257, serta berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Adapun gambaran umum kondisi personil pada Satpol PP Kota Tanjungpinang Tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1. 3

Data Personil Satpol PP Kota Tanjungpinang Tahun 2021

Tingkat Pendidikan					Masa kerja		Status Kepegawaian		
SLTA	D3	S1	S2	S3	<10 Tahun	>10 Tahun	PNS	Honorer	
189	4	50	2	1	63	183	128	118	
Total					246	Total	246	Total	246

Sumber: Satpol PP Kota Tanjungpinang

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah disampaikan, terlihat jelas bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja yang dihasilkan pegawai. Oleh sebab itu, peneliti mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang?

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari adanya penyimpangan pokok masalah maupun pelebaran penjelasan teori-teori dan narasi mengenai inti dari permasalahan, untuk itu dibuat suatu pembatasan masalah agar penelitian lebih terarah, mudah untuk dijelaskan, dan tujuan penelitian dapat dipahami, oleh karena itu penelitian ini dibatasi pada:

- 1) Variabel yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai yang digunakan yaitu variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja.
- 2) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini terbagi 2 (dua) bagian, yaitu kegunaan secara ilmiah dan kegunaan secara praktis bagi para pembacanya. Adapun kegunaan dari penelitian ini meliputi kegunaan ilmiah dan kegunaan praktis sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan telaah, analisa maupun evaluasi bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Definisi Manajemen

Para pakar berpendapat bahwa kata manajemen berasal dari berbagai bahasa, diantaranya yaitu dari bahasa Latin, yaitu *mantis* yang artinya tangan dan *agere* yang artinya tangan dan *agere* yang artinya melakukan, kemudian dua kata tersebut digabung menjadi *managere* yang artinya menangani. Dalam bahasa Perancis, yaitu *menager* yang artinya tindakan untuk membimbing atau memimpin, yang berarti *menager* merupakan tindakan yang dilakukan oleh pemimpin untuk melakukan pembinaan dan memberi pengarahan dalam mencapai tujuan secara ekonomis. Sedangkan dalam bahasa Inggris, yaitu dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manage* yang artinya untuk orang yang mengelola atau mengatur (Priansa, 2018).

Menurut Solihin (2009) mendefinisikan bahwa manajemen sebagai “proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.

Menurut Terry dalam Priansa (2018) mendefinisikan bahwa manajemen merupakan usaha-usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mempergunakan kegiatan orang lain.

Menurut Stoner. dkk dalam Priansa (2018) mendefinisikan bahwa manajemen adalah proses dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan pekerjaan anggota-anggota organisasi dan penggunaan semua sumber organisasi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan, menurut Larastri (2018) mendefinisikan bahwa manajemen ialah tentang bagaimana cara pimpinan dalam mengatur dan membimbing para bawahannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.1.2 Peran Manajemen

Henry Mintzberg dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat 10 peran manajemen, yang kemudian dikelompokkan menjadi 3 kelompok, yaitu sebagai berikut (Robbins & Judge, 2009):

- 1) Peran antarpersonal. Dalam peran antarpersonal, terdiri dari 3 peran yaitu sebagai tokoh utama, peran kepemimpinan, dan sebagai penghubung. Sebagai tokoh utama, manajer menjadi pemimpin simbolis. Sebagai kepemimpinan, manajer melakukan kegiatan organisasi seperti perekrutan, pelatihan, pemberian motivasi, dan pendisiplinan pegawai. Sebagai penghubung, manajer melakukan kegiatan berinteraksi dengan individu luar.
- 2) Peran informasional. Peran ini terbagi menjadi 3 yaitu, pertama sebagai peran pemantau, artinya manajer memiliki peran sebagai pengumpul informasi. Kedua sebagai penyebar, artinya informasi yang telah di dapat tersebut kemudian disebarkan kepada anggota-anggota yang ada pada organisasi. Ketiga sebagai juru bicara, manajer bertindak selaku juru bicara ketika mewakili organisasi apabila melakukan pertemuan di instansi luar.

- 3) Peran pengambilan keputusan. Dalam hal ini Mintzberg membagi peran ini menjadi 4 yaitu, sebagai peran kewirausahaan, penyelesaian masalah, pengalokasi sumber daya, dan sebagai negosiator. Pertama, peran kewirausahaan yaitu manajer melakukan pengawasan terhadap proyek-proyek baru yang akan meningkatkan kinerja organisasi mereka. Kedua, sebagai penyelesaian masalah yaitu manajer bertanggung jawab dengan tindakan korektif untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh organisasi. ketiga, sebagai pengalokasi sumber daya, yaitu manajer melakukan kegiatan menyediakan sumber daya baik secara fisik maupun moneter. Keempat, sebagai negosiator yaitu manajer melakukan negosiasi terhadap instansi luar dalam rangka memperoleh keuntungan bagi organisasi.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen

Menurut Terry & Rue (1992) mengemukakan bahwa terdapat 5 fungsi manajemen, yaitu sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (*Planning*). Perencanaan merupakan penentuan tujuan yang ingin dicapai di masa yang akan datang dan bagaimana tujuan yang diinginkan tersebut dapat tercapai.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*). Pengorganisasian merupakan aktivitas mengelompokkan dan menentukan tugas-tugas yang akan dikerjakan dan dikelola oleh organisasi.
- 3) Kepegawaian (*Staffing*). Kepegawaian merupakan penentuan SDM, pengerahan, penyaringan, pelatihan maupun pengembangan.

- 4) Pemasivasi (Motivating). Pemasivasi merupakan kegiatan untuk mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan-tujuan.
- 5) Pengendalian (Controlling). Pengendalian berfungsi untuk mengukur seberapa jauh hasil yang telah dicapai sesuai dengan yang telah direncanakan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian MSDM

MSDM merupakan segala aktivitas yang meliputi perencanaan atau pengelolaan strategis bagi organisasi. Menurut Hartatik (2014) mendefinisikan bahwa MSDM adalah sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antarmanusia dalam suatu organisasi sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan baik individu, masyarakat, maupun organisasi. Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa MSDM merupakan serangkaian kegiatan yang terdiri perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pengembangan kapasitas sumber daya manusia guna mencapai tujuan bagi organisasi maupun diri sendiri. Sedangkan, menurut Sopiah & Sangadji (2018) mengemukakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengelola atau mengatur aktivitas-aktivitas manusia di dalam organisasi seperti kegiatan perencanaan, pengorganisasian, tindakan (*action*), pelaksanaan, dan pengendalian praktik manajemen SDM seperti perekrutan, penyeleksian, penempatan, pengembangan, hingga pemutusan hubungan kerja agar pekerja dapat bekerja secara optimal guna tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa fungsi MSDM merupakan serangkaian upaya yang dilakukan SDM guna memperlancar aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi. Aktivitas tersebut akan berjalan apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi MSDM yang dimaksud, diantaranya:

- 1) Perencanaan. Perencanaan merupakan kegiatan dalam mengelola tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, guna terwujudnya tujuan organisasi.
- 2) Pengorganisasian. Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur SDM di dalamnya seperti pelaksanaan pekerjaan, pembagian tugas dan tanggung jawab kerja, serta koordinasi.
- 3) Pengarahan. Pengarahan merupakan kegiatan dalam mengarahkan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya secara efektif, mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Pengendalian. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Apabila terdapat penyimpangan, organisasi atau pimpinan mempunyai wewenang untuk melakukan penindakan.
- 5) Pengembangan. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teori dan teknis. Pengembangan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan organisasi masa kini maupun masa yang akan datang.

- 6) **Kompensasi.** Kompensasi merupakan suatu imbalan kepada pegawai atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi baik secara langsung berupa uang atau barang.
- 7) **Pengintegrasian.** Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan SDM yang ada di dalam organisasi, agar terciptanya bentuk kerja sama dan hubungan kerja yang menguntungkan.
- 8) **Pemeliharaan.** Pemeliharaan merupakan kegiatan dalam memelihara maupun meningkatkan SDM seperti memelihara kesehatan jasmani dan rohani nya.
- 9) **Kedisiplinan.** Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang tidak disiplin akan berdampak pada hasil pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap aktivitas pada setiap organisasi.
- 10) **Pemberhentian.** Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja kepada seorang pegawai yang melanggar aturan organisasi.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Purnaya (2016) mengemukakan bahwa tujuan MSDM merupakan upaya peningkatan kualitas SDM guna meningkatkan efektivitas organisasi dan tujuan organisasi. Dalam upaya tersebut, maka terdapat proses-proses yang dilakukan oleh MSDM di dalamnya. Secara umum proses-proses yang dilakukan tersebut meliputi:

- 1) Proses Persiapan dan penarikan. Yaitu kegiatan yang dalam melakukan analisis pekerjaan dan jabatan. Analisis pekerjaan dan jabatan dilakukan untuk mengetahui tugas, jenis pekerjaan serta jabatan yang dibutuhkan pada suatu organisasi, selain itu untuk mengetahui deskripsi maupun spesifikasi pekerjaannya.
- 2) Proses Seleksi. Yaitu kegiatan untuk memperoleh calon pekerja yang diinginkan organisasi. Calon pekerja yang diharapkan tentu yang memiliki kualitas, oleh karena itu dilakukan kegiatan penyaringan pada setiap pelamar kerja melalui seleksi.
- 3) Proses Pengembangan. Yaitu kegiatan dalam mengembangkan SDM yang ada dengan melakukan pelatihan keterampilan kepada para pekerja untuk memenuhi kualitas yang dimilikinya sehingga dapat mengikuti perubahan dalam lingkungan kerja. Selain itu, melakukan penilaian prestasi kerja guna mengetahui kinerja para pekerja apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan atau belum.
- 4) Proses Pemeliharaan. Yaitu kegiatan yang dilakukan dalam memelihara para pekerja yang berprestasi dengan memberikan kompensasi. Apabila pekerja melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka mereka harus menerima kompensasi yang layak dan adil, jika kompensasi yang diberikan tidak layak maka akan menimbulkan hubungan kerja yang buruk antara pegawai dan organisasi yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi, oleh karena itu diperlukan pemeliharaan hubungan baik dengan pekerja seperti pembinaan, pemberdayaan, dan kompensasi.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan perilaku seseorang menaati semua aturan yang ada di dalam suatu organisasi secara sadar dan sedia, serta mematuhi norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan, kesadaran merupakan sikap seseorang menaati semua aturan secara sukarela tanpa adanya paksaan, serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. (Hasibuan, 2019)

Menurut Hartatik (2014) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada. Sedangkan, kerja adalah aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Sedangkan, menurut Riva'i dalam Hartatik (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Helmi dalam Hartatik (2014) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- 1) Faktor kepribadian. Faktor kepribadian merupakan sikap seseorang yang akan tercermin dalam perilaku seseorang berdasarkan sistem nilai yang diterapkan dalam dirinya yang berkaitan dengan disiplin.

- 2) Faktor lingkungan. Faktor lingkungan merupakan sikap kedisiplinan yang dipengaruhi oleh lingkungannya seperti gaya kepemimpinan, gaji atau upah, dan motivasi. Disiplin kerja pada seseorang tidak akan timbul apabila faktor tersebut tidak terpenuhi, apabila terpenuhi maka pekerja tersebut akan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga pekerjaannya dapat terlaksana dengan baik.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Hartiningsih (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki lima indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kehadiran. 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 telah ditetapkan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Pegawai yang taat standar kerja akan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Bekerja etis merupakan sikap untuk tidak melakukan tindakan indisipliner.

Berdasarkan indikator di atas, penelitian ini menggunakan tiga dari lima indikator yang dikemukakan oleh Rivai dalam Hartiningsih (2017). Hal tersebut dikarenakan menyesuaikan dengan situasi, kondisi, dan permasalahan yang ada di Satpol PP Kota Tanjungpinang.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Busro (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, pekerja akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Menurut Robbins dan Judge (2009) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya.

Menurut Robbins & Coulter (2010) mengemukakan bahwa motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Sedangkan, menurut Hartatik (2014) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan akan meningkatkan produktivitas organisasi, sehingga dapat memudahkan dalam tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.4.2 Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut Mangkunegara dalam Busro (2018) mengemukakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai diantaranya yaitu:

- 1) Prinsip partisipasi. Pegawai diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan.
- 2) Prinsip komunikasi. Pimpinan membangun komunikasi dengan bawahan terkait usaha pencapaian tugas-tugas, dengan komunikasi yang baik, pegawai akan termotivasi.
- 3) Prinsip mengakui andil bawahan. Pimpinan mengakui bawahannya mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tugas-tugas pimpinan, dengan pengakuan tersebut, pegawai akan termotivasi.
- 4) Prinsip pendelegasian wewenang. Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahannya untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan pimpinan, dengan perlakuan tersebut, pegawai akan termotivasi.
- 5) Prinsip memberi perhatian. Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan bawahan, dengan perlakuan tersebut, pegawai akan termotivasi.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Fahmi (2018) mengemukakan bahwa motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu Motivasi dari luar (ekstrinsik) dan Motivasi dari dalam diri (intrinsik). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang yang dapat mendorong orang tersebut untuk bersemangat dan

membangun motivasi pada diri sendiri untuk berbuat ke arah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang yang mengubah dirinya sendiri untuk melakukan sesuatu yang bernilai (Fahmi, 2018).

Faktor intrinsik atau faktor yang bersumber dari dalam diri pegawai terdiri dari (Nurpina, 2016):

- 1) Tingkat Pendidikan. Seorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi dibandingkan dengan tingkat pendidikannya lebih rendah karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas.
- 2) Kebutuhan. Kebutuhan dengan motivasi memiliki perbandingan yang sejajar, dimana semakin besar kebutuhan yang diperoleh maka motivasi nya juga akan semakin tinggi.
- 3) Kepuasan Kerja. Artinya mempunyai hubungan yang kuat dan terikat terhadap motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas atas pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi pula terhadap pekerjaannya.

Sedangkan faktor ekstrinsik atau faktor yang bersumber dari luar terdiri dari (Nurpina, 2016):

- 1) Kondisi Lingkungan Kerja. Yaitu kondisi sarana dan prasarana yang ada di sekitar dan dapat mempengaruhi pelaksanaan atau berjalannya aktivitas pekerjaan pegawai tersebut meliputi tempat kerja, fasilitas yang ada, peralatan dan perlengkapan pekerjaan, kebersihan, penerangan atau

pencapaian, kebisingan, dan hubungan kerja antar rekan kerja yang ada di tempat kerja tersebut.

- 2) **Kompensasi.** Kompensasi merupakan faktor sentral untuk memotivasi pekerja agar para pekerja lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Kompensasi dapat berupa suatu penghargaan kepada karyawan karena telah bekerja dengan baik, penghargaan tersebut dapat dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan.
- 3) **Penghargaan atas Prestasi Kerja.** Yaitu imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada seseorang atas hasil pekerjaannya. Penghargaan tersebut berupa kesempatan pengembangan diri, pemberian bonus, pengakuan atas hasil kerja, dan kesempatan promosi.

2.1.4.4 Teori-Teori Motivasi

Terdapat empat teori spesifik mengenai motivasi kerja yaitu sebagai berikut (Hartatik, 2014):

1) Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi klasik dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor. Frederick Winslow menjelaskan bahwa untuk memotivasi pegawai yaitu dengan pemenuhan kebutuhan biologis seperti gaji atau upah yang diberikan baik dalam bentuk uang maupun barang serta imbalan atas prestasi. Konsep dasar teori ini adalah orang bekerja akan mendapat imbalan yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, semakin banyak produk yang dihasilkan oleh pekerja, maka semakin besar penghasilan yang diterima.

2) Teori Motivasi Abraham Maslow

Teori motivasi ini dikemukakan oleh Abraham Maslow yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation)* atau teori motivasi hirarki kebutuhan Maslow. Konsep teori ini adalah seseorang bersedia melakukan pekerjaan karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan itu memiliki jenjang, artinya terpenuhinya kebutuhan dari tingkatan pertama, kebutuhan tingkatan kedua, kebutuhan tingkatan ketiga, dan seterusnya hingga kebutuhan tingkatan terakhir atau kelima. Adapun jenjang dari tingkatan kebutuhan menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), merupakan kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari-hari seperti sandang, pangan, papan, maupun kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*), seperti kebutuhan akan keamanan dan perlindungan diri dari gangguan fisik dan emosi.
- c. Kebutuhan sosial (*affiliation needs*), merupakan kebutuhan akan perasaan positif atau negatif yang dirasakan dalam diri seperti perasaan dihormati, perasaan dicintai oleh rekan kerja maupun pimpinan, perasaan diterima dengan baik oleh rekan kerja.
- d. Kebutuhan penghargaan diri (*esteem needs*), merupakan kebutuhan atas penghargaan atas prestasi kerja seseorang.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) merupakan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia secara kualitas dan mutu pada setiap pekerja di dalam suatu instansi seperti seminar, pendidikan, dan pelatihan.

3) Teori Motivasi Frederick Herzberg

Frederick Herzberg mengemukakan konsep teori motivasi terdiri dari dua faktor yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan. Yaitu faktor kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan yaitu keinginan seseorang agar terpenuhinya kebutuhan untuk kesehatan dan ketentraman.
- b. Faktor intrinsik. Yaitu faktor yang ada di dalam pekerjaan, kepuasan kerja, apabila terpenuhinya faktor ini orang merasa puas, sebaliknya apabila faktor tersebut tidak terpenuhi maka orang tersebut tidak akan merasa puas, sehingga mempengaruhi kinerjanya

4) Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland

Teori motivasi prestasi Mc. Clelland mengemukakan bahwa setiap pegawai mempunyai cadangan energi potensial, cadangan energi tersebut akan dikeluarkan oleh seorang pegawai tergantung dari motivasi atau dorongan yang diberikan, serta kesempatan dan situasi yang tersedia.

2.1.4.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Fitria. dkk (2014). Adapun indikator dari motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis;
2. Keamanan kerja;

3. Hubungan sosial;
4. Penghargaan;
5. Aktualisasi diri.

Berdasarkan indikator di atas, penelitian ini menggunakan tiga dari lima indikator yang dikemukakan oleh Maslow dalam Fitria. dkk (2014). Hal tersebut dikarenakan menyesuaikan dengan situasi, kondisi, dan permasalahan yang ada di Satpol PP Kota Tanjungpinang.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Busro (2018) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mathis dan Jackson dalam Busro (2018) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Apa yang dilakukan pegawai dimaknai sebagai segala sesuatu yang harus dilakukan oleh pegawai, sementara segala sesuatu yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai juga merupakan bagian dari kinerja. Sedangkan, menurut Fahmi (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kecakapan, pengalaman, kesungguhan untuk bekerja, kecukupan waktu pengerjaan, keinginan/kemauan untuk melaksanakan pekerjaan, lingkungan kerja, dan pemahaman pekerjaan.

Menurut Tambunan dalam Busro (2018), aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai terdiri dari dua faktor, yaitu: 1) faktor manusia seperti motivasi yang kuat, penawaran tenaga kerja, etos kerja, produktivitas, dan kualitas tenaga kerja; dan 2) faktor ekonomi/bisnis yang meliputi bahan baku, akses sumber keuangan, nilai ekonomis, dan segmen pasar yang dilayani.

Menurut Ivancevich dkk dalam Busro (2018), kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: 1) kapasitas, meliputi keterampilan, kemampuan, dan pengalaman; 2) kesempatan yang meliputi peralatan yang memadai, peralatan yang berteknologi terkini, keputusan yang baik, sikap, dan kemauan untuk berubah; dan 3) kemauan, meliputi ketersediaan untuk mencapai kinerja yang baik, kemampuan untuk mengkombinasikan antara kapasitas dan kesempatan menjadi kinerja yang maksimal, dan tekad yang kuat.

2.1.5.3 Pengukuran Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gomes menjelaskan bahwa tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam penilaian kinerja pegawai, tentu hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Terdapat dua kriteria pengukuran performansi atau kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut (Nugroho dalam Hartiningsih, 2017):

- 1) Pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*).
Dalam kriteria pengukuran ini, tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian pekerja dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh pekerja mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep *management by objective* (MBO) yaitu konsep penilaian yang terdiri dari kriteria-kriteria penilaian serta target kinerjanya sehingga dapat diukur secara kuantitatif.
- 2) Pengukuran berdasarkan perilaku (*behavior-based performance evaluation*).
Dalam kriteria pengukuran ini, yang dinilai adalah aspek kualitatif, bersifat subyektif dimana pekerja dapat menguraikan target kinerja untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya.

2.1.5.4 Indikator Kinerja

Menurut Busro (2018) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Kuantitas *output*. Yaitu jumlah laporan-laporan atau ide-ide yang dihasilkan oleh seorang pegawai, semakin banyak *output* yang dihasilkan maka semakin baik kinerjanya.
- 2) Kualitas *output*. Yaitu kualitas kerja yang dihasilkan pegawai dengan tingkat kesempurnaan hasil sesuai dengan yang diharapkan maupun actual, semakin berkualitas yang dihasilkan maka semakin baik kinerjanya.

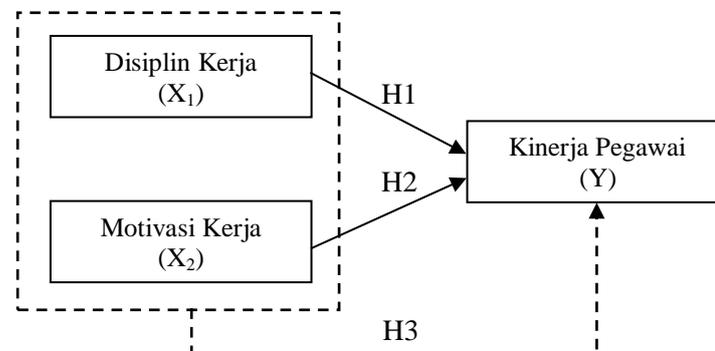
- 3) Jangka waktu yang dibutuhkan. Yaitu memaksimalkan waktu yang tersedia dalam pelaksanaan tugas dalam bekerja, semakin singkat waktu pengerjaannya maka semakin baik kinerjanya.
- 4) Kehadiran. Yaitu tingkat kehadiran dan jam kerja sesuai dengan aturan-aturan pada tempat ia bekerja, semakin sedikit izin maka semakin baik kinerjanya.
- 5) Sikap kooperatif di dalam organisasi. Yaitu kemampuan seorang pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya, semakin bisa bekerja sama maka semakin baik kinerjanya.

Berdasarkan indikator di atas, penelitian ini menggunakan tiga dari lima indikator yang dikemukakan Busro (2018). Hal tersebut dikarenakan menyesuaikan dengan situasi, kondisi, dan permasalahan yang ada di Satpol PP Kota Tanjungpinang.

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yaitu: Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas (independen) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat (dependen). Untuk menjelaskan hubungan antara variabel tersebut di atas, maka digambarkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)

Keterangan:

-----> : Pengaruh Simultan

————> : Pengaruh Parsial

2.3 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Disiplin kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

H₂ : Motivasi kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

H₃ : Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian Kristianti dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta”. Metode yang digunakan adalah explanatory. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai secara simultan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja.

- 2) Hasil penelitian Sutrisno dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang”. Penelitian ini menggunakan metode *cross sectional method*. Disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja pegawai secara simultan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja.
- 3) Hasil penelitian Sari & Masruroh (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai.
- 4) Hasil penelitian Suwanto (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asositif. Disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Hasil penelitian Apalia (2017) yang berjudul “Effects of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: The Case of County Education Office Human Resource Department, Turkana County”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting bagi organisasi dalam mengendalikan perilaku pegawai.
- 6) Hasil penelitian Nurun dkk (2017) yang berjudul “Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner. Disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang terstruktur, sistematis, dan terencana. Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu untuk diambil berupa data-data yang dibutuhkan peneliti dalam bentuk statistika menggunakan instrumen penelitian, kemudian data tersebut di analisa yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, sedangkan pendekatan asosiatif adalah pendekatan atas dugaan terhadap ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat (Sugiyono, 2018).

3.2 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data merupakan suatu informasi dalam bentuk bilangan atau angka-angka, lambang, atau karakteristik yang diperoleh dalam suatu pengamatan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Adapun yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang

yang selanjutnya disebut responden.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari subyek penelitian dapat berupa dokumen-dokumen penunjang dari sumber data primer. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu bersumber dari artikel, halaman pencarian, jurnal maupun literatur terkait.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data secara obyektif dalam suatu penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu:

1) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2018). Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner langsung, yang berbentuk skala *likert* dengan pertanyaan yang bersifat tertutup yaitu model pertanyaan yang sudah tersedia jawabannya, responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sudah disediakan dengan memberi tanda check list (√) pada lembar jawaban. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Skor pada kuesioner penelitian berdasarkan butir-butir jawaban ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Skor Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral/ Ragu-ragu (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

2) Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan yang dilakukan melalui tanya jawab atau secara lisan yang bertujuan untuk mengumpulkan data atau keterangan dengan arah tujuan yang telah ditentukan (Djaali, 2020).

3) Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam materi seperti buku-buku, jurnal, majalah, dokumen, dll (Syafitri, 2020).

4) Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang perilaku manusia di dalam lingkungan kenyataannya. Dengan observasi, dapat diperoleh suatu gambaran yang jelas mengenai kehidupan sosial (Nasution, 2016).

3.4 Populasi & Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2018), populasi adalah keseluruhan elemen atau subyek yang diukur, populasi terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang yang berjumlah 128 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampel *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dapat dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu sampel yang diambil dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2018).

Dalam penarikan sampel, penelitian ini menggunakan rumus *slovin* yaitu (Sugiyono, 2018):

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan/ *standart error* (5%)

Maka sampel dari penelitian ini adalah $n = \frac{128}{(1+128(0,05)^2)} = 96,9$ dibulatkan menjadi 97 responden. Sedangkan alat yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan angka acak dari 97 orang pegawai negeri sipil pada Satpol PP Kota Tanjungpinang.

3.5 Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian adalah penjelasan terhadap variabel-variabel yang diteliti (definisi konseptual) yang telah disesuaikan dengan kondisi tempat penelitian. Dalam penelitian ini variabel X1 adalah Disiplin Kerja, variabel X2 adalah Motivasi Kerja, dan variabel Y adalah Kinerja Pegawai. Operasional variabel dalam penelitian ini sebagai dasar dalam penyusunan kuesioner secara rinci diuraikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Item
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya agar tujuan organisasi dapat tercapai (Busro, 2018).	1) Kuantitas <i>output</i> 2) Kualitas <i>output</i> 3) Jangka waktu yang dibutuhkan (Busro, 2018).	1, 2, 3 4, 5 6, 7
2	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mengubah suatu perilaku, serta upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan, serta norma dan etika (Rivai dalam Hartatik, 2014).	1) Kehadiran 2) Ketaatan pada peraturan kerja 3) Ketaatan pada standar kerja (Rivai dalam Hartiningsih, 2017).	1, 2 3, 4 5, 6, 7
3	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan hal-hal untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki (Hartatik, 2014).	1) Kebutuhan sosial 2) Kebutuhan penghargaan diri 3) Kebutuhan aktualisasi diri (Maslow dalam Fitria dkk., 2014).	1, 2, 3, 4 5, 6 7

Sumber: Data Sekunder penelitian (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Data yang baru di dapat melalui kuesioner masih merupakan data mentah (raw data), yang memerlukan tahapan pengolahan dahulu baru analisis. Pengolahan data merupakan suatu proses dalam meperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada data grafis yang terdiri dari menu-menu deskriptif dengan kotak-kotak dialog yang sederhana, sehingga cara pengoperasiannya mudah dipahami. Adapun teknik pengolahan data pada penelitian ini dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Editing

Adapun tahapan pertama dalam pengolahan data yang peneliti peroleh dari lapangan dengan melakukan pengecekan terhadap kemungkinan kesalahan jawaban responden serta tidak pastian jawaban responden.

2. Coding

Pemberian kode (*Coding*) merupakan kegiatan pemberian berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama. Dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

3. Scoring

Pemberian skor merupakan kegiatan penskoran nilai atau bobot dari jawaban responden menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* adalah alat

untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang dari jawaban setiap item instrumen. Skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2018).

4. Tabulating

Perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti. Dengan adanya tabulasi, dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sama sehingga dapat dianalisis.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul, seperti mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018).

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu statistik inferensial. Statistik inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel yang kemudian hasilnya berlaku untuk populasi. Statistik ini disebut statistik probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (Sugiyono, 2018).

3.8 Uji Kualitas Data

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto dalam Septianto (2010) mengemukakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu

instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya apabila instrumen tersebut kurang valid maka validitasnya rendah.

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak valid, maka r yang diperoleh (r hitung) dikonsultasikan dengan (r tabel) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen dikatakan valid, apabila r hitung $\leq r$ tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Untuk menguji validitas pada penelitian biasa menggunakan bantuan program yaitu SPSS dengan metode korelasi *Pearson* atau korelasi *product moment*.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrumen yang dipercaya sebagai alat yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Menurut Arikunto dalam Septianto (2010) instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius. Instrumen yang baik akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Menurut Eko Aria dalam Septianto (2010) reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tingkat konsistensi internal (*internal consistency*) jawaban responden terhadap instrumen untuk mengukur variabel remunerasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Suatu instrumen pengukuran yang menghasilkan koefisien *aplha croncbach's* kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,6 - 0,79 dapat diterima dan di atas 0,8 baik.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian dari sampel dan data-data yang telah di kumpulkan sebelum dilakukan analisis lebih lanjut. Pengujian asumsi klasik ini

bertujuan agar model regresi yang diterapkan memenuhi kriteria atau prasyaratnya. Untuk mengetahui apakah model regresi tersebut telah memenuhi kriteria atau prasyarat maka perlu dilakukan serangkaian pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Riyanto & Hatmawan (2020) mengemukakan bahwa uji normalitas data bertujuan untuk menguji dari suatu model regresi apakah variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas harus terdistribusikan normal, karena untuk uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Analisis grafik dilakukan dengan cara melihat grafik histogram, perbandingan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Selain melihat analisis grafik histogram, perlu dilihat juga dari grafik normal plot. Prinsip uji normalitas melalui grafik normal plot yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengarah ke garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan metode prinsip uji kolmogorov-smirnov yaitu jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka

distribusi data tidak normal. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka distribusi normal.

3.9.2 Uji Heteroskedstisitas

Uji heteroskedstisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas terdapat 2 (dua) metode yang digunakan yaitu dengan metode *scatter plot* dan uji park, uji glejser dan uji white. *Scatter plot* adalah metode uji heteroskedastisitas pada penelitian untuk melihat grafik antara nilai variabel terikat ZPRED dengan nilai residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur seperti pola bergelombang, melebar kemudian menyempit maka diidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Apabila pola yang tergambar tidak beraturan, serta pola yang menyebar di atas dan berada di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain metode *scatter plot*, adalah dengan metode uji park, uji glejser dan uji white yaitu dengan melihat nilai sig dari variabel bebasnya, dengan ketentuannya jika variabel bebas pada uji t nilai sig < 0,05 (5%), maka terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai sig dari variabel bebas $\geq 0,05$ (5%) maka diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Terdapat perbedaan dari uji park, uji glejser dan uji white yaitu uji park variabel terikatnya menggunakan nilai $\ln U_i^2$ (\ln dari nilai residual yang dikuadratkan). Uji glejser, variabel terikat (*dependent variabel*) menggunakan nilai Abs U_i (nilai residual yang absolut), uji

white, variabel terikat (*dependent variabel*) menggunakan nilai U2i (pengkuadratan dari nilai residual).

3.9.3 Uji Multikorelinear

Uji multikorelinear adalah korelasi tinggi yang terjadi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Uji multikorelinear bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikorelinear dalam model regresi yang telah ditentukan.

3.10 Uji Regresi Linear Berganda

Uji linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \text{ (Riyanto \& Hatmawan, 2020)}$$

Dimana:

Y = Variabel kinerja pegawai

α = konstanta

β = koefisien regresi

X1 = Variabel disiplin kerja

X2 = Variabel motivasi kerja

β_1 = koefisien regresi linear variabel disiplin kerja

β_2 = koefisien regresi linear variabel motivasi kerja

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu pada kolmogorov-smirnov, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka distribusi normal.

3.11 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis model penelitian ini yaitu menggunakan proses regresi Y untuk variabel X_1 dan X_2 dari hasil data yang diperoleh dari penelitian dengan diolah menggunakan program SPSS.

Untuk pengujian hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

3.11.1 Uji Parsial (Uji T)

Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara parsial (uji t) dijelaskan sebagai berikut. Uji t digunakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Pengajuan hipotesis dalam Uji T yaitu:

H_o : Variabel X secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

H_a : Variabel X secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y.

Pengujian hipotesis parsial dilakukan dengan beberapa kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $p\ value < \alpha = 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $p\ value > \alpha = 0,05$ maka H_o diterima dan H_a tidak diterima berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Hartati dkk., 2020).

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) digunakan untuk mengukur dan menguji besarnya pengaruh variabel bebas dari variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian hipotesis dalam Uji F yaitu:

H_0 : Variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

H_a : Variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

Dengan keputusan apabila besarnya signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak, sedangkan jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima (Hartati dkk., 2020).

3.11.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Uji koefisien determinasi (R square) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama (simultan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila nilai koefisien determinasi (R square) = 1 maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen bersifat positif oleh variabel independennya. Sedangkan Apabila nilai koefisien determinasi (R square) = 0 maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen bernilai negatif oleh variabel independennya.

DAFTAR PUSTAKA

- Apalia, (2017), *Effects of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: The Case of County Education Office Human Resource Department, Turkana County*, International Academic Journal of Human Resource and Business Administration, 2(3).
- Busro, (2018), *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media.
- Daulay, (2021), *Pergolakan Pemikiran Reformasi Birokrasi*, Yogyakarta: Deepublish.
- Djaali, (2020), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Fahmi, (2018), *Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Fitria, Idris, & Kusuma, (2014), *Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda*, eJournal Administrative Reform, 2(3), 1691–1704.
- Handoko, T. H, (2009), *Manajemen*, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hartati, Indriyani, & Trianingsih, (2020), *Analisis Kepuasan Pengguna Website SMK Negeri 2 Palembang Menggunakan Regresi Linear Berganda*, MATRIK : Jurnal Manajemen, Teknik Informatika dan Rekayasa Komputer, 20(1), 47–58.
- Hartatik, (2014), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Yogyakarta: Laksana.
- Hartiningsih, (2017), *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman)*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*, Yogyakarta: Remaja Rosdakarya.
- Kristianti, Affandi, Nurjaya, Sunarsi, & Rozi, (2021), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*, Jurnal Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia: PERKUSI, 1.
- Larasati, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert)*, Yogyakarta: Deepublish.
- Nasution, (2016), *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Nurpina, (2016), *Pengaruh Penghargaan (Reward) Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sukabumi*, Jurnal Manajemen Pendidikan, 7(2), 1337–1345.
- Nurun, Monirul, Tanvir, & Hossain. (2017), *Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh*, Arabian Journal of Business and Management Review.
- Priansa, (2018), *Manajemen Organisasi Publik*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Purnaya, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Riyanto, & Hatmawan, (2020), *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, & Coulter, (2010), *Manajemen (10 ed.)*, Jakarta: Erlangga.
- Robbins, & Judge, (2009), *Organizational Behavior (12 ed.)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, & Masruroh, (2018), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*, Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), 2.
- Septianto, (2010), *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang)*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Solihin, (2009), *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Sopiah, & Sangadji, M, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Fathoni, & Minarsih, (2016), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*, Journal Of Management, 2.
- Suwanto, (2019), *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS, 3.
- Syafitri, (2020), *Studi Kepustakaan Teori Konseling “Dialectical Behavior Therapy”*, Jurnal BK UNESA, 11.

Terry, G., & Rue, (1992), *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : KIKI
Tempat/
Tanggal Lahir : Tanjungpinang. 01 Januari 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Tinggi Badan : 170 cm
Alamat : Perum. Bumi Air Raja B. 89 RT
003/RW 003 Pinang Kencana
Tanjungpinang. Kepulauan Riau
No. Handphone : 0859 2345 5068
Status : Belum Menikah
E-mail : Kiki.ariyanto6@gmail.com



RIWAYAT PENDIDIKAN

Sekolah Dasar : SDN 003 Tanjungpinang Barat (2003-2009)
SMP : SMPN 7 Tanjungpinang (2009-2012)
SMA : SMKN 1 Tanjungpinang (2012-2015)