

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi yang baik agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu peran penting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan kesempatan kepada sumber daya manusia di perusahaan atau instansi agar dapat berperan aktif dan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2011:87). Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi, kesempatan dan faktor – faktor yang dapat mendorong kinerja para karyawan di suatu perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai

tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2013).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2013). Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan atau instansi tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting bagi organisasi pemerintahan. Pegawai sebagai penggerak maju mundurnya suatu organisasi dan sekaligus pengelola organisasi agar dapat beraktifitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan hal tersebut maka dalam upaya pencapaian tujuan organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pegawainya. Semakin tinggi kinerja sumber daya manusianya, maka akan membuat kinerja organisasi semakin tinggi pula yang pada gilirannya akan mendapat tujuannya.

Disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari pegawai sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Dengan adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut. Pegawai juga sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja.

Penanggulangan bencana merupakan salah satu bagian dari pembangunan nasional yaitu serangkaian kegiatan penanggulangan bencana sebelum, pada saat terjadi bencana, maupun sesudah terjadi bencana. Undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana sebagaimana tercantum dalam pasal 4, bertujuan untuk antara lain;

1. Memberikan perlindungan kepada masyarakat dari ancaman bencana
2. Menjamin terselenggaranya penanggulangan secara terencana, terpadu, terkoordinasi dan menyeluruh guna mendukung terselenggaranya penanggulangan bencana tersebut, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip

yang berlaku dalam penanggulangan bencana seperti; (a). Cepat dan tepat; (b). Prioritas; (c). Koordinasi dan keterpaduan; (d). Berdaya guna dan berhasil guna; (e). Transparansi dan akuntabilitas; (f). Kemitraan; (g). Pemberdayaan; (h). Nondiskriminatif dan (i). Proletisi.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, urusan penanggulangan bencana ditugaskan pada satuan kerja yang disebut dengan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang memiliki fungsi sebagai; (a).Perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan tindak cepat dan tepat, efektif dan efisien; (b).Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh.

Prinsip-prinsip penyelenggaraan penanggulangan bencana tersebut harus dilaksanakan oleh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah karena merupakan tugas pokok dan fungsinya. Agar terlaksananya prinsip-prinsip tersebut dengan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar bekerja di bidang Kemanusiaan, memberikan bantuan kepada masyarakat salah satu tugasnya adalah membantu masyarakat yang terkena bencana seperti banjir, kabut asap, tanah longsor, gempa bumi dan lain-lain. Pada saat ini masih banyak tempat-tempat yang pada saat terkena bencana tidak langsung mendapatkan pertolongan. Karena itu Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar didorong untuk mampu bekerja keras dan selalu siap apabila tiba-tiba terjadi bencana agar tempat yang terkena bencana dapat segera ditangani

dengan cepat. Jika kedisiplinan dalam bekerja telah tercipta maka yang di butuhkan selanjutnya oleh para pegawai adalah Keterampilan. Karena, keterampilan atau kompetensi juga harus di miliki oleh setiap pegawai tanpa keterampilan yang baik maka akan terciptanya kinerja yang buruk selanjutnya pimpinan harus memberikan motivasi kepada pegawai dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi agar supaya di pertimbangkan atau di promosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dalam mengembangkan karirnya.

Didalam melaksanakan tugas kedinasan, selain kemampuan juga perlu dihubungkan dengan disiplin kerja. Hal ini disebabkan karena bagaimana pun tingginya kemampuan dan kecakapan yang dimiliki oleh seorang pegawai, tanpa didukung penegakan disiplin maka tugas dan pekerjaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Konsep disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Sinungan : 2009 : 145). Apabila kedisiplinan suatu organisasi tidak dapat ditegakkan, maka sangat dimungkinkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 7 Tahun 2010 tentang Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar disebutkan bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Kampar yang dipimpin oleh seorang Kepala Pelaksana dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekda

Kabupaten Kampar selaku Ex Officio Kepala Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kampar.

Berdasarkan Bab III pasal 4 Perda Nomor 7 Tahun 2010 Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kampar mempunyai tugas pokok antara lain :

1. Menetapkan Pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi serta rekonstruksi secara adil dan setara;
2. Menetapkan standarisasi serta kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang-undangan;
3. Menyusun, menetapkan dan menginformasikan peta rawan bencana;
4. Menyusun, dan menetapkan prosedur tetap penanggulangan bencana;
5. Melaporkan penyelenggaraan penanggulangan bencana kepada Kepala Daerah setiap bulan sekali dalam kondisi normal dan setiap saat dalam kondisi darurat bencana;
6. Mengendalikan pengumpulan dan penyaluran uang barang;
7. Mempertanggung jawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
8. Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sebagaimana kita ketahui bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar lahir sebagai bentuk pro-aktif Pemerintah Kabupaten Kampar terhadap perubahan paradigma penanggulangan bencana dan kebijakan yang telah ditetapkan, yaitu meninggalkan pola lama yang berfokus pada tanggap darurat menjadi upaya pemecahan persoalan dari sumber masalahnya serta membuat

penanggulangan bencana menjadi bagian tak terpisahkan dari program pembangunan pemerintah, mengingat sebagian wilayah Kabupaten Kampar merupakan wilayah rawan bencana.

Tabel 1.1. Rekapitulasi Rata-rata Peserta Apel Pagi dan Sore Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar

Kategori	2016	2017	2018	2019
Total Pegawai (ASN)	38	38	38	38
Tepat Waktu	26	24	28	28
Tidak Tepat Waktu	12	14	10	10
Persentasi Disiplin Pegawai	68,40%	63,15%	73,68%	73,68%

Sumber : BPBD Kabupaten Kampar Total Responden 38 orang

Berdasarkan Tabel 1.1. menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai pada apel pagi dan sore yang merupakan salah satu indikator yang dijadikan rujukan dalam pengukuran disiplin dengan rata-rata mencapai 69,72%, artinya angka tersebut menunjukkan bukti kurang disiplinnya pegawai dalam memenuhi salah satu aturan yang harus ditaati dalam ketentuan jam masuk dan jam pulang kantor. Disiplin pegawai merupakan sikap yang menggambarkan ketaatan atau kepatuhan pegawai pada suatu peraturan dan ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja dibuat agar tugas-tugas kedinasan dapat berjalan dengan lancar dan baik sesuai dengan yang diharapkan. Apabila pegawai mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai dengan mudah. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat dikerjakan jika didukung oleh peran serta pegawai yang memiliki kedisiplinan. Dalam hal ini juga harus didukung oleh

pemimpin yang disiplin dan selalu memberikan arahan dan motivasi kepada bawahan.

Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai agar mau bekerja keras memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2014:92). Motivasi pada dasarnya adalah dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu yang berlangsung secara sadar. Jika pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi, maka tidak akan ada progress kerja yang cepat dan kualitas kerja pegawai pun akan rendah. Pada saat jam kerja masih banyak pegawai yang meninggalkan kantornya pada waktu yang cukup lama tidak jelas kemana perginya bahkan sampai apel sore tidak hadir lagi. Pada saat pimpinan tidak ada dikantor pegawai bertindak semaunya, ada yang melimpahkan pekerjaan pada staf honorer yang belum tentu dapat menyelesaikan pekerjaannya, masih ada pegawai yang memiliki usaha diluar tugas sebagai Aparatur Sipil Negara. Ada juga pegawai yang sering mangkir dan tidak mau untuk bekerja sama jika terjadi kedaruratan bencana dengan alasan yang tidak jelas.

Tuntutan akan produktivitas merupakan suatu hal yang sangat mendesak untuk memenuhi pelayanan masyarakat dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan yang terus mengalami perubahan dan peningkatan, baik dalam jumlah, jenis, maupun kualitas pelayanan yang dalam pelaksanaan memerlukan penanganan secara profesional dan dan proporsional.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Atas pemikiran tersebut peneliti meyakini bahwa kajian ini menjadi sangat penting dan strategis karena benar-benar mendapatkan manfaat bagi pelaksanaan penanggulangan bencana, sebab apabila tidak dilakukan pembenahan maka akan merusak citra pemerintah daerah itu sendiri. Maka dalam kesempatan ini peneliti tertarik membuat Proposal Penelitian dengan Judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN KAMPAR”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar?

3. Bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis untuk instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar, terutama mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis untuk Keilmuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Manfaat Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan proposal penelitian terdiri dari 3 (tiga) bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini mengurai tentang latar belakang masalah, Rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penulisan serta sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori, Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Bab ini mengurai tentang teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang dikemukakan dalam pembahasan penelitian ini dan variabel penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini mengurai tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, Jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, defenisi operasional, intrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini mengurai tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data penelitian, uji instrument, analisis kuantitatif dan pembahasan.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini membahas tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran.

Daftar Pustaka

Daftar pustaka berisi referensi-referensi untuk menyusun penelitian ini.

Lampiran

Lampiran berisi data-data pendukung penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Ada beberapa pendapat mengenai kinerja dari beberapa peneliti, diantaranya :

Menurut Rivai (2013:549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Menurut Sulistyani dan Rosidah (2009:223), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Bernardin & Russell dalam Sulistyani dan Rosidah (2009:224) menyimpulkan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu

tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Mangkunegara (2010:67), mengutip dari Mc.Clelland berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”.Motif berprestasi adalah suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik – baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Selanjutnya Mangkunegara (2010:67) mengutip dari Mc.Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- b. Berani mengambil resiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- e. Memanfaatkan umpan baik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Edy Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi pekerjaan/kegiatan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Tika, 2008:121).

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Hasil kerja bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b. Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c. Tanggungjawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

2.1.1.1. Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.1.2. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja Pegawai yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 2 PP No. 30 Tahun 2019.

Penilaian kinerja ini tahapannya dilakukan berdasarkan pada perencanaan kinerja tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi. Perencanaan tersebut memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Target.
2. Capaian.
3. Hasil.
4. Manfaat yang dicapai.
5. Perilaku Pegawai.

Penilaian kinerja Pegawai tersebut dilakukan berdasarkan prinsip:

1. Objektivitas, adalah penilaian terhadap pencapaian kinerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai kinerja pegawai.
2. Terukur, adalah penilaian kinerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.
3. Akuntabel, adalah seluruh proses penilaian kinerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.
4. Partisipatif, adalah seluruh proses penilaian kinerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai kinerja pegawai dengan pegawai yang dinilai.

5. Transparan, adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai meliputi pengaturan hal-hal sebagai berikut:

1. Sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil.
2. Perencanaan kinerja, yang terdiri dari: Penyusunan sasaran kinerja pegawai; penyusunan SKP bagi Pejabat Pimpinan Tinggi; penyusunan SKP bagi Pejabat Pimpinan Unit Kerja Mandiri; penyusunan SKP bagi Pejabat Administrasi; penyusunan SKP bagi Pejabat Fungsional; penyusunan SKP bagi Pejabat Fungsional yang rangkap jabatan; PNS yang diangkat menjadi pejabat negara atau pimpinan/anggota lembaga nonstruktural, diberhentikan sementara, menjalani cuti di luar tanggungan negara, atau mengambil masa persiapan pensiun; penetapan SKP; perilaku kerja;
3. Pelaksanaan rencana kinerja, yang terdiri dari: Pelaksanaan; Pemantauan kinerja; pengukuran kinerja; pembinaan kinerja.
4. Penilaian kinerja, yang terdiri dari: Penilaian SKP; penilaian perilaku kerja; penilaian kinerja Pegawai; pejabat penilai dan tim penilai kinerja Pegawai.
5. Tindak lanjut, yang terdiri dari: Pelaporan kinerja; pemeringkatan kinerja; penghargaan kinerja; sanksi; keberatan.
6. Sistem informasi kinerja Pegawai.
7. Jabatan fungsional.

Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai juga mengatur tentang ketentuan peralihan yang menyatakan bahwa bagi instansi pemerintah yang telah memiliki sistem manajemen penilaian kinerja pegawai dapat tetap melaksanakan sampai dengan ditetapkannya keputusan menteri atas hasil evaluasi bersama terhadap sistem penilaian kinerja tersebut.

Pada bagian penutup dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai juga dinyatakan hal-hal sebagai berikut:

1. Ketentuan penilaian kinerja secara mutatis mutandis berlaku bagi calon pegawai negeri sipil.
2. Ketentuan penilaian kinerja pegawai dilaksanakan 2 tahun setelah diundangkan.
3. Peraturan pelaksanaannya harus ditetapkan paling lama 2 tahun sejak peraturan pemerintah ini diundangkan.
4. Penilaian perilaku kerja berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan bawahan langsung harus dilaksanakan instansi pemerintah paling lambat 5 tahun sejak peraturan pemerintah ini diundangkan.
5. Peraturan pelaksana dari Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai , dinyatakan masih tetap berlaku sampai dengan ditetapkannya peraturan pelaksana dari peraturan pemerintah ini.

6. Dengan berlakunya peraturan pemerintah ini, maka Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai dinyatakan dicabut dan tidak berlaku.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu menurut Robbins (2009:262) yaitu:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi

Indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- a. Pemahaman atas tupoksi Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Inovasi Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- c. Kecepatan kerja Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- d. Keakuratan kerja Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
- e. Kerjasama Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah :

- a. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.
- b. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

- c. Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
- d. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- e. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
- f. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
- g. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- h. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas

2.1.2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya.

Seperti dinyatakan Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rivai (2013:825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan 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.

Terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2013:825):

- a. Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2013:826) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

- a. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
- b. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.

- c. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

2.1.2.1. Tujuan Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan manajemen di dalam organisasi yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari anggota organisasi yang bersangkutan. Hasibuan (2013:194) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Karena hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai yang menjadi sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang

itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan peraturan atau kebijakan yang telah dibuat untuk dipenuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

2.1.2.2. Indikator Disiplin

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Veithzal Rivai (2013:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti :

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini

merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Pegawai yang mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan untuk meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang disiplin ditunjukkan dengan kejujurannya dalam bekerja, penuh semangat dan tanggung jawab sehingga berupaya menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Tingkah lakunya senantiasa menunjukkan kesopanan dan amanah memelihara fasilitas pekerjaan. Selain itu, seorang karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan seefektif dan seefisien mungkin. Inisiatif yang dilakukannya sering mendapat dukungan dari pimpinan, tidak hanya itu saja, dia juga selalu menunjukkan kreativitas dalam bekerja sehingga dalam bekerja tidak pernah merasa bosan apalagi meninggalkan pekerjaannya dan menumpuknya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja antara lain adalah:

a. Mampu Mengelola Waktu

Yaitu mampu menata dirinya dalam memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, pegawai yang mempunyai kemampuan dalam menata waktunya akan senantiasa berusaha melaksanakan kewajiban sepanjang hari, melaksanakan tugas pada waktunya, menangani tugas tanpa menangguhkan,

beraktivitas berdasarkan skala prioritas waktu luang secara efisien dan membuat rencana kerja.

b. Bekerja dengan Penuh Aktif dan Inisiatif

Kreativitas dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu dari yang tidak ada menjadi ada, sedangkan inisiatif adalah daya inspirasi yang ada dalam diri seseorang karyawan yang bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif dan mempunyai hasrat untuk mengubah hal – hal disekitarnya menjadi lebih baik, mempunyai kontribusi positif dalam lembaga, siap mencoba hal yang baru dan melaksanakannya serta bersikap terbuka dan tanggap dalam segala sesuatu.

c. Komitmen, Loyalitas dan Tanggung Jawab

Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan menunjukkan komitmen dan loyalitas kepada lembaga tempat dimana ia bekerja, tanggung jawab yang ada dimilikinya selalu dipegang dengan erat guna menjaga kepercayaan pimpinan. Secara sukarela, pegawai yang berkomitmen, loyal dan bertanggungjawab akan senang dan sukarela tunduk pada peraturan, menjunjung tinggi nama baik pribadi dan organisasi, mempunyai tanggung jawab tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan berusaha untuk memecahkan masalah.

d. Bertingkah Laku Sopan

Tingkah laku sopan adalah sikap terpuji yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Sehingga dalam bergaul, ia mempunyai kebiasaan mengucapkan salam, menyapa, dan selalu santun dalam bekerja. Selain itu

pegawai yang sopan akan selalu merasa segan kepada pimpinan, menghormatinya, dan patuh akan perintahnya.

e. Bekerja Dengan Jujur dan penuh Semangat

Jujur dalam bekerja merupakan salah satu ciri kredibilitas seorang pegawai, sehingga ia bersikap transparan dan terbuka serta mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

f. Kuat dan Teguh Hati

Karyawan yang disiplin mempunyai jiwa yang kuat dan hati yang teguh. Dalam melaksanakan tugas yang diberikan, ia mempunyai tekad yang kuat, tidak pernah mengeluh dan menjadi beban bagi karyawan yang lain dan teguh hatinya dalam bekerja.

g. Mengerahkan Semua Kemampuan

Karyawan yang disiplin senantiasa taat pada peraturan yang ada. Dengan kesadaran sendiri, ia berusaha mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya dengan sebaik mungkin dalam mewujudkan penyelesaian pekerjaannya dengan seaktif dan seefisien mungkin. Dalam mencapai prestasi kerja, ia bersaing secara positif dengan karyawan lainnya.

Disiplin yang baik menunjukkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang disiplin tentu akan melaksanakan tugas, tanggungjawab dan perannya sesuai dengan peraturan, norma dan keputusan yang berlaku di perusahaan. Bila peran, fungsi dan peraturan yang berlaku di perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan akan terhindar dari

pemborosan, kekacauan dan kerusakan. Oleh karena itu, kedisiplinan akan membentuk perusahaan yang teratur.

Disiplin kerja sebenarnya tidak hanya berguna bagi perusahaan tapi juga karyawan. Seperti kita ketahui, kedisiplinan akan membuat tujuan perusahaan lebih mudah tercapai secara optimal. Namun di sisi lain, kedisiplinan juga akan menimbulkan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan karena setiap karyawan taat pada peraturan dan bertanggungjawab akan tugasnya. Kondisi ini akan memudahkan karyawan bekerjasama dengan rekan kerjanya sehingga terhindar dari konflik.

2.1.3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi membuat karyawan tetap mempunyai semangat kerja walaupun dihadapkan pada masalah – masalah sulit. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Wexley & Yukl (dalam Sutrisno, 2011) bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Ini tidak jauh berbeda dari pendapat Robbins (dalam Sutrisno, 2011) bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut Rivai (2013:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam

arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi kerja menurut Franco dkk. (2004 dalam Harsuko 2011:40), adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hasibuan (2013:143) 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.

Dari defenisi di atas dapat dilihat bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat dalam menjalankan tanggungjawabnya dengan baik.

Motivasi juga penting agar pegawai tidak patah semangat atau mudah menyerah bila dihadapkan pada kondisi – kondisi sulit dalam menjalankan tanggungjawabnya di perusahaan. Adanya motivasi membuat karyawan tetap berusaha mencari jalan keluar dari kondisi sulit agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sajangbati (2013) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja pegawai.

Untuk memahami motivasi lebih dalam, peneliti mencatatkan salah satu teori motivasi yang digagas oleh Frederick Herzberg. Teori –dua faktor (two-factor theory) yang juga disebut sebagai teori motivasi hygiene berkaitan dengan motivasi dan job satisfaction. Frederick Herzberg melakukan penelitian di daerah Pittsburgh dengan mewawancarai 200 akuntan dan insinyur untuk memberikan komentar pada dua statement, yaitu:

1. "Katakan kepada saya kapan Anda merasa sangat senang dengan pekerjaan Anda?"
2. "Katakan kepada saya kapan Anda merasa tidak senang dengan pekerjaan Anda?"

Kemudian didapatkan hasil bahwa responden yang merasa senang dengan pekerjaannya secara umum berhubungan dengan job experiences dan job content (faktor intrinsik). Sedangkan responden yang merasa tidak senang dengan pekerjaannya secara umum berhubungan dengan keadaan sekitar atau aspek-aspek sekeliling pekerjaannya atau disebut juga dengan job context (faktor ekstrinsik).

Teori Two Faktor yang dikemukakan oleh Herzberg ini berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Hubungan individu dengan pekerjaannya adalah hal yang mendasar dan sikap yang diarahkan kepada pekerjaan tersebut dapat dengan sangat baik menentukan apakah seseorang itu sukses atau gagal.

Berdasarkan yang dikemukakan oleh Herzberg, job satisfaction disebabkan oleh hadirnya serangkaian faktor yang disebut sebagai motivator, sedangkan job dissatisfaction disebabkan oleh ketidakhadiran rangkaian yang berbeda dari motivator yang disebut sebagai hygiene faktor.

Motivator faktor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan job content atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan.

Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

1. *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)
2. *Recognition* (penghargaan)
3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
4. *Responsibility* (tanggung jawab)
5. *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
6. *Advancement* (kesempatan untuk maju)

Herzberg berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi karyawan, namun jika ada yang tidak terpenuhi bukan berarti mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan.

Hygiene factor adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan dan berhubungan dengan job context atau aspek ekstrinsik pekerja.faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

1. *Working condition* (kondisi kerja)
2. *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi)
3. *Company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya)
4. *Job security* (perasaan aman dalam bekerja), pay (gaji), status (jabatan)
5. *Supervision technical* (teknik pengawasan)

Herzberg juga menyatakan bahwa motivator menyebabkan seseorang untuk bergerak dari kondisi tidak ada kepuasan menuju ke arah kepuasan. Sedangkan hygiene factors dapat menyebabkan seseorang yang berada dalam ketidakpuasan menuju ke arah tidak ada ketidakpuasan. Hygiene factor dianggap sebagai sebuah landasan roket – ketika itu dihancurkan atau dikurangi, maka kita tidak akan termotivasi atau dalam keadaan biasa-biasa saja (no dissatisfaction). Ketika seseorang berada dalam keadaan dissatisfaction dan demotivasi, diberikan hygiene factors sehingga dia berada dalam keadaan no dissatisfaction, tapi tidak termotivasi. Dan untuk mencapai positive satisfaction dan motivation, maka perlu diberikan motivator factors.

2.1.3.1. Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2013:146) antara lain sebagai berikut:

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

2.1.3.2. Azas – Azas Motivasi Kerja

Azas-azas motivasi menurut Hasibuan (2013:146) adalah:

a. Azas Mengikutsertakan

Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide–ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

b. Azas Komunikasi

Menginformasikan secara jelas tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala – kendala yang dihadapi. Dengan azas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

c. Azas Pengakuan

Memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus – menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha – usahanya.

d. Azas Wewenang yang Didelegasikan

Mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitibitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

e. Azas Perhatian Timbal Balik

Memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diharapkan bawaha dari perusahaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahawa azas motivasi yang diimplementasikan harus meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan kepuasan kepada pegawai.

2.1.3.3. Indikator Motivasi

Indikator yang tepat untuk penelitian ini adalah penelitian dari Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2010:102) terdiri dari:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil
1	Dwipayana (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sukarani (2013)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3	M.Harlie (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan	Variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikansi 0,000 dan

Berlanjut ke Halaman 38

			Sambungan Tabel 2.1.
		Karier terhadap	motivasi dengantingkat
		Kinerja Pegawai	signifikansi 0,000
		Negeri Sipil pada	mempunyai pengaruh
		Pemerintah	terhadap kinerja pegawai
		Kabupaten Tabalong	
		di Tanjung	
		Kalimantan Selatan	

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan dari pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar terlihat dari data absensi masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin. Dalam pekerjaan masih banyak pegawai yang mangkir dari tanggung jawabnya atau melimpahkan pekerjaannya pada honorer, sehingga mengakibatkan setiap pelaksanaan program dan penanggulangan bencana tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Sebaliknya, ketika tingkat kedisiplinan pegawai tinggi, target dari instansi akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya,

tidak akan terjadi kesalahan kerja dan kesalahan sasaran. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Moenir (2014:113) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013:224) disebutkan bahwa instansi bisa lebih memperhatikan kemampuan pegawai, balas jasa terhadap pegawai, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh instansi, mentaati peraturan instansi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target dan program instansi akan tercapai.

2.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut.

Rendahnya motivasi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar dapat terlihat dari pegawai golongan tingkat eselon kurang memiliki kedekatan kepada pegawai lain dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada pegawai bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja pegawai, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Menurut Robbins (2011:97) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Hakim (2016:167) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

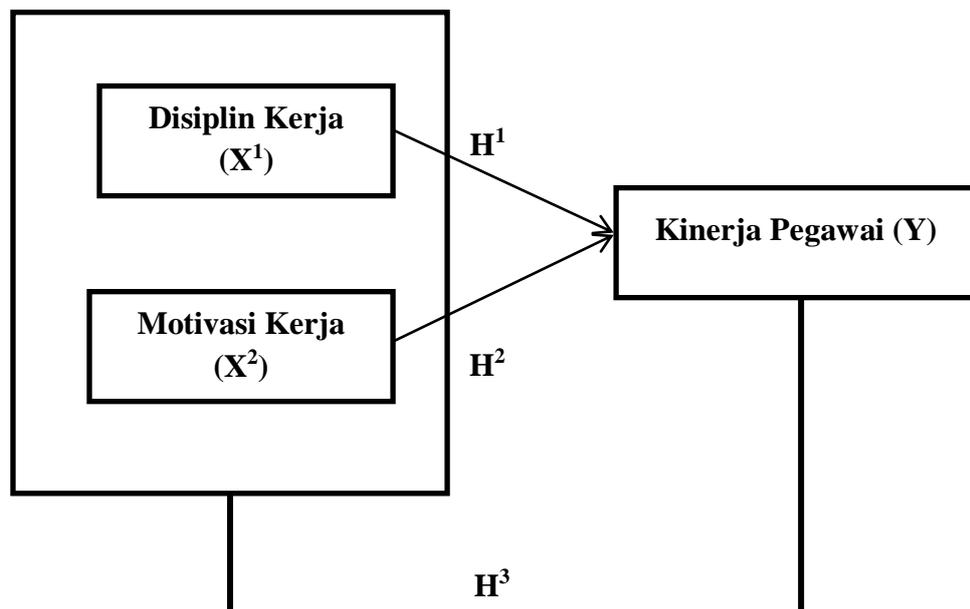
Disiplin kerja dan motivasi kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dari pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar. Tingkat ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi dan kebijakan yang diberikan instansi, jenjang dan sikap pemimpin yang kurang tepat, hal ini juga menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai. Mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar, maka kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar akan lebih maksimal. Kinerja pegawai yang optimal dapat membawa Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan dan targetnya.

Dalam penelitian Fitrah (2014:87) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan.

Suatu instansi tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan

suatu kinerja pegawai yang baik juga serta membantu instansi untuk dapat mencapai tujuan dan kemajuan. Motivasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar yang baik akan mendorong pegawai untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan paradigma mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar.
- H3 : Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar. Penulis melakukan penelitian di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar yang dimulai dari bulan maret 2020 sampai Juni 2020. Penulis melihat motivasi dan kinerja menjadi permasalahan yang harus diselesaikan karena kunci efektifitas dan efisiensi pelayanan di BPBD Kabupaten Kampar diantaranya karena disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2013:118) adalah seluruh responden yang digunakan dalam suatu penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar.

Sampel menurut Sugiyono (2013:118) adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Menurut Arikunto (2010:173) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Jika seorang peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau disebut juga studi sensus. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar yang berjumlah 38 orang. Jadi sampelnya adalah merupakan sensus.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui obyeknya. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data sekunder dalam penelitian ini berupa gambaran umum instansi, baik berupasejarah berdirinya, struktur organisasi, maupun uraian tugas dan tanggungjawab.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pelaksanaan pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.
2. Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan para pegawai, pihak pimpinan, dan kepala seksi untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.
3. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dilakukan melalui daftar pernyataan yang disiapkan untuk tiap responden.

3.5. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Definisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan dalam operasionalisasi dari sudut penelitian. Oprasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Indikator Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Pengukuran
Disiplin Kerja (X^1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis (Veithzal Rivai 2013)	Skala Likert
Motivasi Kerja (X^2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological-need) 2. Kebutuhan rasa aman (safety need) 3. Kebutuhan sosial (social-need) 4. Kebutuhan penghargaan (Esteem-need) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization need) (Sofyandi dan Garniwa 2010)	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas (Robbins 2009)	Skala Likert

Sumber: Anggar (2012)

3.6. Instrumen Penelitian

Instrument untuk mengumpulkan data digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Selanjutnya, jumlah instrument yang digunakan untuk penelitian akan bergantung pada jumlah variabel yang diteliti, sebab instrument penelitian ini akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap item pertanyaan harus memiliki skala.

Mengukur pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar, dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala likert yaitu untuk mengukur sikap, pendapat seseorang. Selanjutnya jawaban untuk setiap item instrument yang menggunakan skala likert memiliki gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif.

3.6.1. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert dimana peneliti akan memberi bobot pada setiap jawaban dari pernyataan yang tersebut dan skor yang diberikan pada jawaban tersebut. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:168). Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Pilihan Jawaban Responden dengan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013:168).

3.6.2. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah menggambarkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2013:168).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. uji ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reliabilitas rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Teknik Analisis Deskriptif

Teknik Analisis Deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan daftar demografi responden. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kemencengan distribusi (kurtosis dan skewness) (Ghozali, 2013:19).

3.7.2. Teknik Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017:35) penelitian deskriptif adalah sebagai berikut: “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain”.

3.7.3. Statistik Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji multikolonieritas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat Normal Probability Plot. Model Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada

sumbu diagonal grafik. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (uji Kolmogorov – smirnov). (Ghozali, 2013:160), berikut penjelasannya:

1. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik, jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2013:163).

2. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual keliatan normal, pada hal secara statistik bisa sebaliknya. Uji normalitas dengan analisis statistik dapat dilihat dengan menggunakan uji statistik non-parametik Kolmogorov-smirnov (K-S), jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dinyatakan normal (Ghozali, 2013:165).

- b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (variance inflation factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/Tolerance$. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2013:106).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroksiditas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroksiditas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau jika terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

Pada saat mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, serat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji rank spearman yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Apabila koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan di bawah 5%, mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas dan jika nilai signifikan pada tingkat kekeliruan di atas 5%, mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

3.7.4. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Menurut Ghozali (2013:177) menyatakan Uji koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dilihat melalui adjusted R². Adjusted R² ini digunakan karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari dua. Nilainya terletak antara 0 dan 1. Jika hasil yang diperoleh > 0,5, maka model yang digunakan dianggap cukup handal dalam membuat estimasi. Semakin besar angka Adjusted R² maka semakin baik model yang digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika Adjusted R² semakin kecil berarti semakin lemah model tersebut untuk menjelaskan variabilitas dari variabel terikatnya.

3.7.5. Koefisien Persamaan Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan masalah penelitian yang ditulis, yaitu untuk menganalisis pengaruh variabel. Untuk dapat menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka teknik analisis data yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i$$

Dimana:

Y : Variabel Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b₁...b₂ : Koefisien regresi terhadap dugaan

X₁ : Variabel Disiplin Kerja

X₂ : Variabel Motivasi Kerja

3.7.6. Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis terdiri dari dua, yaitu pengujian secara simultan (Uji F) dan pengujian secara parsial (Uji t), berikut penjelasannya:

a. Uji Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variable-variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y). (Ghozali, 2013:177).

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05 (untuk tingkat signifikansi=5%), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel individu independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013:178).

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara satu persatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 5%), maka variabel independen secara satu persatu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 maka variabel independen secara satu persatu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.