

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Berikut adalah pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli yaitu:

a. Hasibuan dalam Notoatmodjo (2009: 115)

“Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang untuk mencapai tujuan tertentu”.

b. Stononer dalam Notoatmodjo (2009: 115)

“Motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang”.

c. Mangkunegara (2009: 61)

“Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*)”.

d. Stephen Robbins dalam Hasibuan (2006: 213)

“Motivasi kerja adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran”.

e. McClelland dalam Mangkunegara (2011: 94)

“Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan sikap pegawai dan kondisi kerja yang menggerakkan pegawai agar mampu mewujudkan visi dan misi (tujuan) organisasi tersebut.

2. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

Motivasi yang berhasil tergantung pada prinsip-prinsip yang diterapkan oleh seorang pimpinan terhadap bawahannya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang akan dikehendakinya. Maka untuk jelasnya berikut ini peneliti akan mengemukakan tentang prinsip-prinsip yang dapat menunjang dalam proses memotivasi antara pimpinan terhadap bawahannya yang dikutip dari pendapat (Mangkunegara, 2009: 61) sebagai berikut:

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Jika para pegawai diberikan kesempatan untuk memberikan ide-ide, rekomendasi-rekomendasi, maka akan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan tersebut. Dengan demikian kegairahan kerja dapat ditingkatkan.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Motivasi untuk mencapai hasil-hasil cenderung meningkat jika pegawai diberi tahu tentang soal-soal yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Pada dasarnya semakin banyak orang mengetahui suatu soal, semakin banyak pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

c. Prinsip Mengetahui Andil Bawahan

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil cenderung meningkat, jika kepada bawahan diberikan pengakuan atas sumbangan terhadap hasil-hasil yang dicapai. Bawahan akan bekerja keras dan rajin bila mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

d. Prinsip Pendelagasian Wewenang

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil akan bertambah kalau bawahan diberikan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan yang mempengaruhi hasil-hasil.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

3. Teori Motivasi

a. Teori Abraham Maslow

Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2009: 63), mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg (Mangkunegara, 2009: 64) mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* (pemeliharaan). Menurut Teori Herzberg yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan permotivasi meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, dan tanggung jawab.

c. Teori Motivasi Berprestasi

McClelland (Mangkunegara, 2009: 67) mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kemampuan, yaitu:

- a. *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi),
- b. *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan),
- c. *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja

secara efektif agar terwujudnya produktifitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi.

4. Metode Motivasi

Notoatmodjo (2009: 129) mengemukakan bahwa ada dua jenis metode motivasi, yaitu:

- a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*). Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan atau kepuasan.
- b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*). Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Metode yang diberikan kepada seorang pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, bertujuan untuk memberikan semangat kerja yang tinggi sehingga pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

5. Indikator Motivasi

Peneliti menggunakan indikator motivasi menurut Mangkunegara (2009: 61), terhadap beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai:

1. Partisipasi
2. Komunikasi

3. Mengakui andil bawahan (pengakuan)
4. Perhatian

Peneliti menggunakan indikator tersebut yaitu: partisipasi, komunikasi, mengakui andil bawahan (pengakuan) dan perhatian, karena keempat indikator tersebut merupakan hal-hal yang menurut peneliti penting untuk melihat seberapa besar motivasi pegawai Disdikbudpora Kota Metro dalam menjalankan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

B. Tinjauan Tentang Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli:

- a. Handoko dalam Sinambela (2012: 238)

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

- b. Hasibuan (2011: 193)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

c. Siagian (2009: 305)

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha membentuk dan memperbaiki pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari beberapa pengertian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemampuan seseorang untuk bekerja secara bertanggung jawab, teratur, terus-menerus, dan sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan sehingga dapat terwujud tujuan yang diharapkan.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin tidak ada kaitannya dengan nilai yang akan dicapai oleh suatu aturan, seorang pegawai harus mengetahui benar suatu aturan dimana ia terlibat didalamnya agar dalam melaksanakan aturan tersebut dengan sifat disiplin sadar dengan apa yang dilakukannya. Tindakan disiplin dilakukan untuk mendorong pegawai menaati berbagai aturan/ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

3. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2012: 239), mengemukakan bahwa terdapat beberapa bentuk disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi.

b. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

c. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Berdasarkan 3 (tiga) bentuk disiplin di atas, kita dapat mengetahui bagaimana upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan perbaikan di masa yang akan datang sehingga tidak mengulangi kesalahan. Disiplin kerja ditegakkan dengan mengenakan sanksi atau hukuman bagi setiap pelanggar disiplin. Pelanggar disiplin kerja adalah setiap ucapan dan perbuatan pegawai yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin pegawai baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2012: 239) yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan adalah:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi di mana dia bekerja.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

e. Waskat (Pengawasan Melekat)

Dengan waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan sangat penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut melanggar aturan-aturan instansi, sikap dan perilaku tidak disiplin pegawai akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada instansi tersebut.

5. Indikator Disiplin Kerja

Penulis menggunakan indikator disiplin kerja menurut Hasibuan dalam Sinambela (2012: 239) yaitu:

- a. Teladan Pemimpin.
- b. Balas Jasa
- c. Sanksi Hukuman.

Peneliti menggunakan indikator tersebut yaitu: teladan pemimpin, balas jasa dan sanksi hukuman, karena ketiga indikator tersebut merupakan hal-hal yang menurut peneliti sangat penting untuk membuat pegawai disiplin agar konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi guna menunjukkan kinerja terbaik mereka bagi Disdikbudpora Kota Metro dengan hasil yang maksimal.

C. Tinjauan Tentang Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang di tunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut.

Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli di antaranya:

a. Hasibuan (2011: 94)

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

b. Mangkunegara (2009: 9)

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

c. Pasolong (2007: 175)

Pada dasarnya seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut. *Performance* atau kinerja ini perlu senantiasa diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Pendapat yang diutarakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:67-68) , faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} \times \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} \times \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} \times \textit{skill}$$

Mangkunegara (2009: 67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

3. Indikator Kinerja

Peneliti menggunakan indikator kinerja dalam buku Dharma (2003: 355), di mana kinerja pegawai dapat dinilai dari:

- a. *Quantity of work* (kuantitas kerja), yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berhubungan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. *Quality of work* (kualitas kerja), yaitu mutu yang harus diselesaikan (baik tidaknya).
- c. *Timeliness* (ketepatan waktu), yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Peneliti menggunakan indikator kinerja menurut Dharma (2003: 355), karena dari ketiga indikator yang dikemukakan dalam buku Dharma yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu yang di mana ketiganya merupakan hasil yang dicapai pegawai tersebut sesuai target yang telah ditentukan sebelumnya.

D. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai

Untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal di dalam suatu instansi, maka pemimpin harus mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai tersebut sehingga pegawai termotivasi untuk berproduktivitas dengan kualitas tinggi dan tujuan utama instansi atau organisasi akan terwujud.

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

itu pemimpin perlu mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas agar pegawai lebih mudah dimotivasi kerjanya. Untuk mencapai hasil kinerja yang baik, bawahan perlu diberikan perhatian dan pengakuan atas sumbangan terhadap hasil-hasil yang dicapainya agar pegawai dapat bekerja lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja serta mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

Dengan motivasi maka seorang pegawai akan terdorong untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugasnya dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi sehingga akan berpengaruh juga terhadap kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian McClelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W. yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 104) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja. Artinya pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi maka cenderung memiliki kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

E. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin yang tinggi dari seorang pegawai mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai tersebut atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan instansi. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2011: 194).

Kedisiplinan harus benar-benar ditegakkan dalam suatu instansi, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal. Oleh karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu seluruh pegawai baik pemimpin maupun bawahan harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk mencapai apa yang menjadi tujuan Disdikbudpora Kota Metro.

Jika dilihat secara nyata, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, begitu pun sebaliknya dengan seorang pegawai yang tingkat disiplinnya rendah, tanggung jawab dan kesadaran dari pegawai tersebut masih dinilai kurang baik.

Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan pegawai yang tingkat kedisiplinannya rendah. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap peraturan instansi dan taat terhadap norma-norma yang berlaku di instansi tersebut baik yang tertulis maupun tidak. Adanya sanksi hukuman yang tegas menjadikan pegawai lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja instansi tersebut.

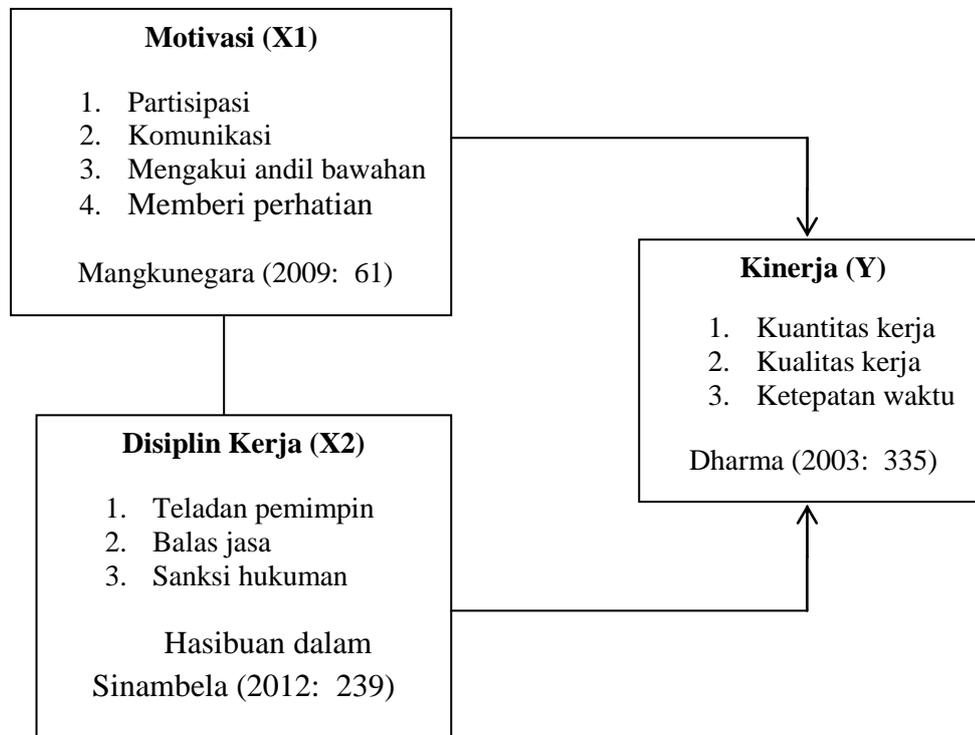
F. Kerangka Pemikiran

Perkembangan suatu instansi, dilihat dari sudut pandang beban tugas yang perlu mendapat perhatian dan respon dari instansi tersebut. Oleh sebab itu pegawai yang akan diberi wewenang dan tanggung jawab, perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai dan pemberian motivasi serta disiplin kerja yang tepat untuk tercapainya tujuan utama instansi guna meningkatkan kinerja pegawai di Disdikbudpora Kota Metro.

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai yaitu para pegawai membutuhkan motivasi yang baik agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi, disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula. Semakin mereka termotivasi maka akan membuat totalitas mereka dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang akan mereka capai di Disdikbudpora Kota Metro.

Selain pemberian motivasi, hal yang perlu diperhatikan selanjutnya untuk meningkatkan kinerja para pegawai yaitu melalui peningkatan disiplin kerja yang tepat kepada para pegawai yang sesuai dengan peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku, agar setiap pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan baik di Disdikbudpora Kota Metro.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat dirumuskan kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013: 59), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian masalah yang didasarkan atas teori yang relevan. Bertitik tolak dari anggapan tersebut, selanjutnya peneliti mencoba merumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

1. Ha : Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai
 Ho : Tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai
2. Ha : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Ho : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

3. Ha : Ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Ho : Tidak ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai