

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT
INDUK PEMBANGUNAN II MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

AHMAD WAZIR
NPM. 1305160385



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Ahmad wazir. 1305160385. Pengaruh disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Induk pembangunan II Medan.UMSU.Skripsi 2017

Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan dengan demikian pada hakikatnya kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangkai mencapai tujuan organisasi.

Adapun tujuan penelitian ini: untuk Mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero)

Ada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO).

Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero)ADA pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Dalam penelitian ini di gunakan pendekatan asosiatif.pendekatan dan kuantitatif

Disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan artinya semakin ditingkatkan disiplin maka kinerj akan meningkat dan apabila motivasi diberikan dengan lebih baik maka kinerja juga akan mengalami peningkatan secara signifikan

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Kinerja

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan karunianya yang diberikan kepada penulis sehingga akhirnya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini tepat waktu dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan”**.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai derajat sarjana ekonomi jurusan manajemen sumber daya manusia pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas bantuan berupa materil dan moril, bimbingan, petunjuk, serta nasihat-nasihat yang tidak ternilai harganya hingga penulisan proposal skripsi ini terselesaikan sebagaimana mestinya. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis yang tercinta yaitu Ayahanda Drs. Zulkarnain M,Toyib dan Ibunda Rita Yurmaini S.Pdi yang telah mendo'akan, mendukung memberikan nasihat dan pengorbanan yang besar yang telah dicurahkan kepada penulis dengan ketulusan dan keikhlasan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan Iii Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.Ap selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam proses menyelesaikan proposal skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan penyelesaian proposal skripsi ini.
10. Seluruh Staff Administrasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Seluruh staff dan pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan kegiatan riset penelitian.
12. Kepada kakak saya satu –satunya Rahmi Nisa, terimakasih untuk doa, Motivasi dan perhatiannya kepada penulis.
13. Untuk sahabat-sahabat terbaik penulis dari awal perkuliahan dan sampai saat ini masih tetap bersama dan semoga selalu bersama Dian Pribadi, Iqbal Tarmizi Nst, Singgih Prayogo (Dias), Kawan-Kawan M. Fuad

Rahim, M. Agung Humaidi, M. Saputra , kak endah, yhuni mawaddah, wahyu sutrisno, reni octaviani , hayatun nafsi ridho, kiki pratiwi, Amelia Gita sari dan Saudara saya Mutia Zuhra banyak lagi yang tidak dapat penulis sebutkan terutama sahabat-sahabat Manajemen G pagi 2013, terimakasih atas doa, dukungan dan kebersamaannya selama masa perkuliahan.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, serta penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan skripsi.

Medan, Januari 2017

Penulis

AHMAD WAZIR
1305160385

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
b. Fungsi Penting Kinerja.....	8
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
d. Indikator Kinerja.....	14
2. Disiplin	15
a. Pengertian Disiplin Kerja	15
b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	16
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
d. Indikator Disiplin Kerja.....	21

3. Motivasi.....	22
a. Pengertian Motivasi	22
b. Teori Motivasi	24
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	25
d. Indikator Motivasi.....	30
B. Kerangka Konseptual.....	31
C. Hipotesis.....	35
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN	37
A. Pendekatan Penelitian.....	37
B. Defenisi Operasional	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Deskripsi Data	51
B. Analisis Data	57
C. Pembahasan.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja Karyawan	37
Tabel III.2	Indikator Disiplin	38
Tabel III.3	Indikator Motivasi.....	38
Tabel III.4	Skedul Penelitian Jadwal Kegiatan penelitian	39
Tabel III.5	Skala Pengukuran Likert	41
Tabel III.6	Hasil Uji Realiabilitas variabel X_1 X_2 Dan Y.....	43
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X_1).....	43
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X_2)	44
Tabel III.9	Hasil Uji Reabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y.....	45
Tabel IV.1	Skala Likert.....	51
Tabel IV.2	Jenis kelamin	52
Tabel IV.3	Usia	52
Tabel IV.4	Pendidikan	53
Tabel IV.5	Hasilk Angket Kinerja (Y)	53
Tabel IV.6	Hasil Angket Disiplin Kerja (X_1).....	55
Tabel IV.7	Hasil Angket Motivasi Kerja (X_2).....	56
Tabel IV.8	Coefficients	58
Tabel IV.9	Coefficients Regresi Berganda	60
Tabel IV.10	Uji t.....	61
Tabel IV.11	Uji F.....	62
Tabel IV.12	Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi (R-Square).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 P-P Plot Uji Normalitas.....	58
Gambar IV.2 Heterokedastisitas	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan berusaha untuk dapat mencapai tujuan dan sasarannya sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Hal ini akan dapat dikerjakan dengan baik oleh orang-orang hebat yang ada di dalam perusahaan tersebut. Bagi setiap perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam operasi perusahaan. Baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan di tentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan Karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Salah satu cara yang di tempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja Karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing –masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besar kinerja karyawan tersebut.

Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri, menurut (Mangkunegara 2011,hal 67) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai suatu prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran kerjanya di perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat di perlukan karena dengan peningkatan kinerja tersebut tujuan yang di inginkan oleh perusahaan dapat dinyatakan dengan baik. Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah disiplin kerja para karyawan, karena tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu di raih oleh karyawan, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus di perhatikan, karena semangkin baik disiplin

karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. menurut malayu (2008: 193) menyatakan bahwa; kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku.

Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang di harapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yng di tujukan oleh karyawan yang bersangkutan. tanpa disiplin sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Selain disiplin kerja, motivasi juga sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan, karena pemberian motivasi akan menciptakan ketenangan, semangat bekerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal Karyawan terhadap perusahaan sehingga labour turnover relative rendah. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negative, menurut Hasibuan (2009, hal.141) menyatakan bahwa “Motivasi berarti dorongan atau mengerakkan. motivasi dalam manajemen hnya di tujukan pada sumber daya manusia umunya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menagarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau berkerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan”. Hal mana yang tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapi orang yang bersangkutan.

PT. PLN (Persero) Unit induk pembangunan II merupakan suatu badan usaha milik Negara yang bergerak dibidang ketenagalistrikan. Adapun masalah

yang ada di PT. PLN (Persero) unit induk pembangunan II berdasarkan peneliti awal yang di lakukan, peneliti menemukan masih ada karyawan yang belum memaksimalkan kinerjanya, cenderung menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan karena keefektifan dan kemampuan karyawan dalam bekerja masih kurang dalam bekerja. Penyelesaian pekerjaan yang cenderung di tunda- tunda sehingga karyawan tidak bisa meningkatkan kinerjanya. Menggunakan waktu jam kerja yang tidak Efektif salah satunya seperti tidak tepat waktu ataupun terlambat.semangat dalam diri karyawan kurang, sehingga dalam mengerjakan pekerjaannya masih ada karyawan yang tidak fokus.selain itu karyawan PT.PLN (Persero) unit induk pembangunan II kurang termotivasi melaksanakan tugas yang disebabkan pemberian insentif atau tunjangan yang diberikan tidak cukup.

Berdasarkan uraian di atas,terlihat betapa pentingnya peranan faktor disiplin dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja Karyawan.sehingga membuat penulis tertarik untuk menulis sebuah karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN II MEDAN**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis Pada PT. PLN (Persero) unit induk Pembangunan II dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu:

1. Kedisiplinan dalam bekerja karyawan kurang efektif disebabkan masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau terlambat.

2. Kurang optimalnya kinerja karyawan disebabkan masih ada karyawan yang tidak melaksanakan tugas sesuai prosedur dan aturan yang diberikan.
3. Kurangnya Motivasi kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Disebabkan pemberian insentif/Tunjangan yang diberikan tidak cukup sehingga mengakibatkan turunnya motivasi.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Adanya beberapa masalah pada PT PLN Persero Unit Induk Pembangunan II antara lain gaya kepemimpinan, komitmen karyawan, hubungan antar karyawan, perilaku pemimpin dan lingkungan kerja. maka dari beberapa masalah diatas penulis membatasi masalah mengenai disiplin dan motivasi yang ada pada PT.PLN Persero Unit Induk Pembangunan II Medan.

2. Rumusan masalah

Dari batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang ada.adapun yang menjadi rumusan masalah ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) unit induk pembangunan II ?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) unit induk pembangunan II ?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) unit induk pembangunan II ?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) unit induk II pembangunan
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) unit induk pembangunan II
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) unit induk pembangunan II

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ekonomi dan menambah kajian ilmu khususnya manajemen MSDM.

- b. Secara praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan pihak yang bersangkutan dalam mengambil keputusan dan bagi pihak lain penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa

- c. Bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Sedangkan Wirawan (2009, hal.5) menyatakan yaitu: “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Sedangkan Wilson Bangun (2012, hal.231) menyatakan: “Kinerja (*performance*) adalah “hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*)”

Selanjutnya Mangkunegara (2011, hal.67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya”

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2011,hal.171) menyatakan “Kinerja karyawan adalah prestasi yang di pengaruhi seseorang dalam melakukan tugas”, selanjutnya Menurut Nasution (2008), “Penilaian kinerja adalah hasil evaluasi kerja seorang karyawan atau SDM secara sistematis yang berhubungan dengan jabatan dan potensi yang dimilikinya untuk dikembangkan”.

Dapat ditarik kesimpulan dari teori-teori diatas bahwa kinerja ialah hasil kerja evaluasi atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan atau karyawan secara sistematis dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan baik dari segi kualitas dan kuantitas.

b. Fungsi Penting Kinerja

Kinerja memiliki peranan yang penting dalam perusahaan seperti yang dikemukakan oleh sedarmayanti (2007,hal.260) “Peran penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral etika”

Berdasarkan pendapat diatas, perusahaan dapat mengetahui hasil kerja dengan cara mengevaluasi kinerja dengan proses tertentu serta dengan adanya proses tertentu serta dengan adanya evaluasi dapat berguna untuk perbaikan kerja organisasi yang akan datang. Fungsi penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2010,hal.551) yaitu :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi Karyawan
- 2) Pemberian imbalan yang sesuai
- 3) Mendorong pertanggung jawabandari karyawan

- 4) Untuk pembeda dari karyawan yang satu dengan yang lain
- 5) Pengembangan SDM dalam bentuk penugasan kembali, promosi jabatan dan penelitian
- 6) Meningkatkan motivasi kerja
- 7) Meningkatkan etos kerja
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan rencana karier selanjutnya
- 10) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM
- 11) Sebagai alat ukur untuk menjaga tingkat kinerja
- 12) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
- 13) Untuk mengetahui efektifitas kebijakan SDM
- 14) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
- 15) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah”

Dapat ditarik kesimpulan dari teori-teori diatas bahwa fungsi atau tujuan kinerja ialah mengetahui prestasi pegawai, pemberian imbalan, memberi tanggung jawab, sebagai perbandingan antara pegawai, promosi, meningkatkan motivasi, meningkatkan etos kerja, memperkuat hubungan antara organisasi, sebagai umpan balik, alat ukur menjaga tingkat kerja, sumber informasi, mengetahui efektifitas, pemutusan hubungan kerja, dan pemberian kompensasi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Timple (mangkunegara 2010,hal 15) menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari:

- 1) Faktor internal
- 2) Faktor eksternal

Berikut penjelasannya :

- 1) Faktor internal adalah faktor yang di hubungkan dengan sifat sifat seseorang misalnya,kinerja seseorang yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dn seseorang yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras,sebaliknya seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya
- 2) Faktor Eksternal, faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.seperti perilaku,sikap,dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan suasana organisasi. Seseorang karyawan yang menganggap kinerja baik berasal dari faktor – faktor internal seperti kemampuan atau upaya, di duga orang tersebut akan mengalami banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

Faktor diatas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di perusahaan, dengan faktor ini mampu merubah cara berfikir sumber daya manusia tentang kondisi individual ,kelompok dan pada atasanya menjadi lebih baik lagi atau bahkan lebih buruk jika secara kondisional faktor-faktor diatas tidak menjadi suatu hal yang mendukung kinerja untuk menjadi lebih baik.

Pendapat Pandji Anoraga (2004,hal 178-179) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Motivasi
- 2) Pendidikan
- 3) Displin kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Gizi dan kesehatan
- 7) Tingkat penghasilan
- 8) Lingkungan kerja dan iklim kerja
- 9) Teknologi
- 10) Sarana produksi
- 11) Jaminan sosial
- 12) Manajemen
- 13) Kesempatan berprestasi

Berikut penjelasanya

- 1) Motivasi, pimpinan organisasi harus mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

- 2) Pendidikan. pada umumnya orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik.
- 3) Disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.
- 4) Keterampilan. Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkat melalui training, khusus dan lain-lain
- 5) Sikap etika kerja. Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun kelompok lain.
- 6) Gizi dan kesehatan. Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang tepat.
- 7) Tingkat penghasilan. Yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang di terima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja pada karyawan.
- 8) Lingkungan kerja dan iklim kerja. Lingkungan kerja dari Karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan ,hubungan dengan pimpinan,suhu serta lingkungan kerja ,penerangan dan sebagainya.
- 9) Teknologi. Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.
- 10) Sarana produksi. Faktor – faktor produksi yang harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

- 11) Jaminan sosial. perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan keselamatan .
- 12) Manajemen. Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik,dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai
- 13) Kesempatan berprestasi. Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi.

Selanjutnya menurut Atmosoeparto (Sembiring 2012,hal.110-111) Faktor – faktor kinerja meliputi:

- 1) Faktor eksternal
- 2) Faktor internal

Berikut penjelasannya:

- 1) Faktor eksternal yang terdiri dari:
 - a) Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya maksimal
 - b) Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu system ekonomi yang lebih bagus.
 - c) Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di tengah masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi

2) Faktor internal yang terdiri dari :

- a) Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi suatu organisasi
 - b) Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada
 - c) Sumber daya manusia, yaitu kualitas dan pengolahan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan
 - d) Budaya organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan
- adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari teori-teori diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada 2 yaitu internal dan eksternal, dimana internal yaitu kemampuan yang ada didalam diri sendiri dan eksternal yaitu motivasi pendidikan, disiplin, keterampilan, etika, kesehatan, penghasilan, lingkungan kerja, teknologi, sarana, jaminan sosioal, manajemen, jenjang karir.

d. Indikator Kinerja

Indikator berarti ukuran – ukuran atau kriteria – kriteria mengenai baik buruknya atau tinggi rendahnya sesuatu. Melalui, indikator maka akan dapat diukur apakah kinerja karyawan di organisasi perusahaan sudah berkualitas baik atau belum. Kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal menurut sugiyono (2013, hal.75) indikator dari kinerja adalah:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Dapat tidaknya di andalkan

4) Sikap kooperatif

Berikut penjelasannya :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan mutu dan standart kerja yang telah di tentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis,

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menggunakan barang dari segi jumlah, kuantitas kerja dapat di ukur melalui penambahan atas niali fisik dari hasil sebelumnya.

3) Dapat tidaknya di andalkan

Mencermin bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat yang tinggi.

4) Sikap Kooperatif

Mencari sikap yang menunjukkan tinggi kerja sesuatu di antara sesame dan sikap terhadap atasan, juga terhadap pegawai dari perusahaan lain.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus di perhatikan, karena semangkin baik disiplin karyawan, maka akan semangkin tinggi prestasi

kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin di harapkan pada karyawannya.

Menurut Shafri (2007:122) mengemukakan bahwa: kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan.

Bagi karyawan dalam melaksanakan aturan –aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut Malayu (2008:193) menyatakan bahwa; Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Sombang (2008:305) menyatakan bahwa. Kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dari uraian definisi yang di kemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standart organisasi perusahaan yang terature demi tercapainya sasaran tuuan perusahaan.

b. Jenis – jenis Disiplin kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis

motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya, selain itu, perilaku dan sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis kedisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan.

Menurut Hani (2008 : 208) kegiatan disiplin antar lain :

1. Disiplin preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menanganin pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindaro pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin Progresif

Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terulang.

Sasaran-sasaran pokok dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan dapat menjaga diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen harus mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan iklim disiplin preventif dimana berbagai standart diketahui dan dipahami.

Sedangkan disiplin korektif kegiatannya biasanya dapat di aplikasikan dalam suatu bentuk hukuman natau disebut juga sebagai tindakan pendisiplinan (*Disciplinary Action*). Tindakan pendisiplinan ini dapat berupa peringatan maupun skorsing adapun sasaran tindakan pendisiplinan dapat dibagi menjadi tiga.

Menurut Hani (2008:209) antar lain sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki pelanggaran.
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa
3. Untuk menjaga berbagai standart kelompok tetap konsisten dan efektif.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya bersifat positif, mendidik dan mengoreksi. Sasaran tindakan pendisiplinan bukan merupakan tindakan negative yang dapat menjatuhkan karyawan berbuat salah. Maksud pendisiplinan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukannya malah menghukum kegiatan dimasa lalu.

Disiplin progresif dijalankan dengan tujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan-karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius diberikan. Disiplin progresif memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan. Memperbaiki kesalahannya. Tindakan pendisiplinan dapat diberikan misalnya: teguran lisan oleh pimpinan, setelah itu teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia, skorsing dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, penurunan jabatan (Demosi) dan terakhir pemecatan.

Bentuk pendisiplinan yang terakhir yang diambil pimpinan adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen sumber daya manusia, tetapi pandangan tersebut tidaklah realitis. Tidak ada karyawan atau pemimpin yang sempurna, urutan tindakan pendisiplinan tersebut diatas disusun berdasarkan atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman, untuk pelanggaran-pelanggaran keras tertentu, dapat dikecualikan dari disiplin progresif,

dan karyawan tersebut dapat langsung di pecat. Tanpa lagi harus melaluisusunan tindakan pendisiplinan yang di tetapkan perusahaan.

c. Faktor faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang paling penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut, system nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. System nilai akan terlihat dari sikap seseorang dimana sikap ini di harapkan akan tercermin dalam prilaku. (Menurut Kelman.2005;35) perubahan sikap mental dalam prilaku terdapat tiga tingkatan yaitu

a. Disiplin karna kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata-mata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang, sebaliknya, jika pengawas tidak ada ditempat disiplin kerja tidak akan tampak, contohnya: seorang pengendara motor akan menggunakan helmjika ada polisi saja.

b. Disiplin karena Identifikasi

Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan kepada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang karismatik adalah figure yang di hormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi, karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan pada atasnya disebabkan karena kualitas profesionalnya yang tinggi di bidangnya jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun.

c. Disiplin karna Internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. dalam taraf ini orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. misalnya : walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial, oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar, disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka, konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang di sepakatin dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut, adil dalam hal ini adalah memerlukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan, upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. oleh karena itu komunikasi adalah kunci tersebut, selain faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Gaji kesejahteraan dan sistem penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja karyawan sedangkan malayu S.P Hasibuan (2006:214) menemukan faktor-faktor

Disiplin kerja antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan sertacukup menantang bagi kemampuan karyawan.Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.Agar ia berkerja sungguh-sungguh dan disiplin. DALAM mengerjakannya tetapi jika perkerjaan diluar kemampuannya,maka kesungguhan kedisiplinan karyawan ini rendah

d. Indikator Disiplin Kerja

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa malu meninggalkan pekerjaan jika belum selesai.Adapun indikator menurut (Fauzia Agustini 2011,hal73), menyatakan beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat Kehadiran
- 2) Tata cara Kerja
- 3) Ketatan pada Atasan
- 4) Kesadaran Bekerja
- 5) Tanggung Jawab

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Tingkat Kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidak hadirannya karyawan.
- 2) Tata cara Kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus di patuhi oleh seluruh anggota organisasi
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik
- 4) Kesadaran Bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung Jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan penjelasan dari kutipan tersebut diketahui bahwa apabila dalam diri karyawan tertanam kelima indikator diatas, maka seseorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia semaksimal mungkin, perlu di usahakan adanya komunikasi peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan Agar Manajer mengetahui memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang di perlukan untuk memperoleh sasaran-sasaran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah

yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Menurut Rivai (2009,hal 837) bahwa :“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 invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan”

Menurut Hasibuan (2009,hal.141) menyatakan bahwa: “Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sam secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan”.

Menurut Husaini Usman (2009,hal.249) Menyatakan bahwa :“Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan.pengetahuan ten tang Motivasi membantu para manajer memahami sikap pegawai masing-masing”

Dengan demikian dari uraian serta defenisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

b. Teori Motivasi

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan, teori motivasi dengan pendekatan proses dari teori motivasi dengan pendekatan penguat.

1) Teori hierarki kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan seorang karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut menunjukkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hierarki 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 diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

Selanjutnya, Mc Clelland dalam mangkunegara (2005,hal 68) mengemukakan ada 6 karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi tinggi
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko
- 3) Memiliki tujuan realistik
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg dalam Danang sunyoto (2012,hal 195) dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (job satisfier) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (job dissatifier) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. faktor-faktor pemuas disebut juga “motivator” dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut juga “Motivator” dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis (hygiene factors). Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari :

- 1) Prestasi
- 2) Promosi atau kenaikan Pangkat

- 3) Pengakuan
- 4) Penghargaan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Keberhasilan dalam bekerja
- 7) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan Faktor – faktor higienis meliputi :

- 1) Gaji
- 2) Kondisi kerja
- 3) Status
- 4) Kualitas supervise
- 5) Hubungan antar pribadi
- 6) Kebijakan dan administrasi perusahaan

Faktor-faktor higienis ini bila di adakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidak puasan dan jika diabaikan maka akan menambah kekecewaan dan rasa dan rasa tidak punya para karyawan.

Adapun menurut Mc Clelland dalam Malayu Hasibuan (2011,hal220)

Mengemukakan pola motivasi sebagai berikut :

- 1) Achievement Motivation, adalah suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
- 2) Affiliation Motivation, adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.
- 3) Competence motivation, adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu bagi tinggi.

- 4) Power Motivation, adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi

Tujuan pemberian Motivasi :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan pada perusahaan;
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan ;
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptkan suasana dan hubungan kerja baik;
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan ;
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya;
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku;
- 12) Dan lain sebagainya

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2009,hal 116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas dua actor yaitu intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

“1 Faktor Internal ”

“2 Faktor Eksternal”

Berikut penjelasannya :

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
- b) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai,
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, contohnya keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati, oleh seseorang orang lain. Memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi

- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2. Faktor eksternal

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan pencahayaan, keterangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengarahkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

d. Indikator-indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. adapun indikator-indikator motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2011, hal 111) Meliputi :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan

- 3) Usaha untuk maju
- 4) Rekan kerja yang dipilih

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akal hal tersebut.
- 3) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 4) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

B. Kerangka Konseptual

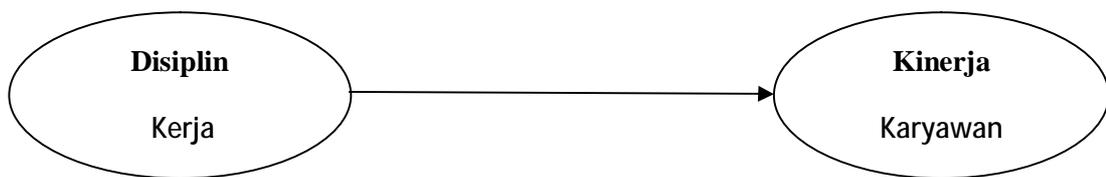
Kerangka konseptual menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008:54) menjelaskan secara teoritis model konseptual variable-variabel, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variable – variable.

1. Hubungan disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Shafri (2007:1222) mengemukakan bahwa : kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kinerja memiliki peranan yang penting dalam perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007, hal.260) “Peran penting dari kinerja

adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika”

Jadi dari kesimpulan diatas jelas ternukti pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan



Gambar II.I : Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

2. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Greenbarg dan Baron dalam Wibowo (2007,hal.379) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Defit Fitriana (2012) Menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variable motivasi terhadap kinerja karyawan.Karena Karyawan haruslah mempunyai motivasi yang cukup agar kinerjanya berjalan baikdan karyawan dapat semangat melakukan pekerjaanya.

Selain itu motivasi juga sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat seseorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya dengan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.



Gambar II.2 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Hubungan disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

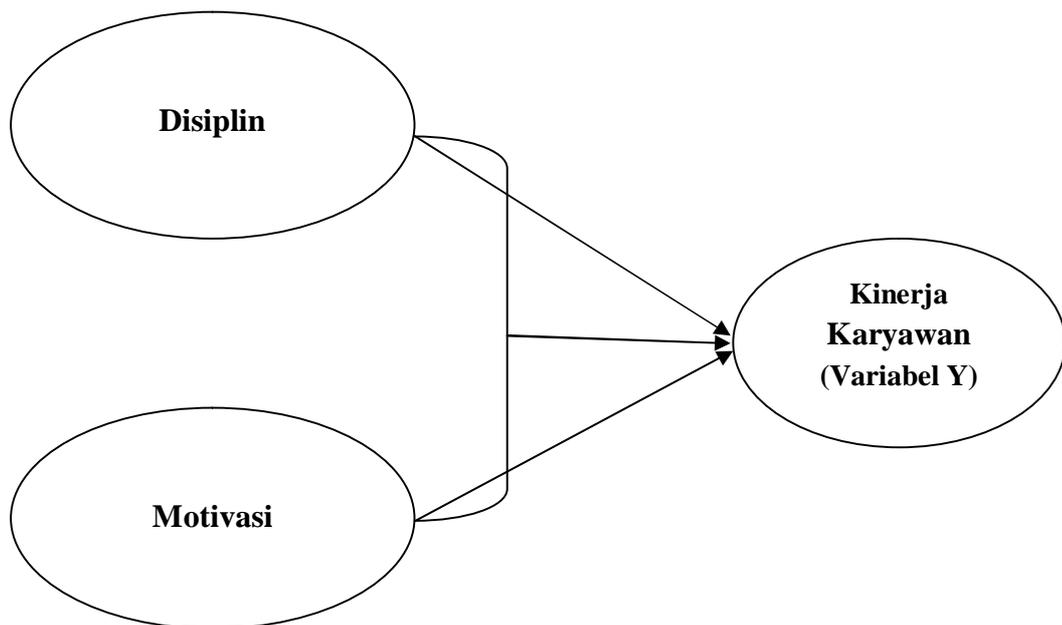
Dengan adanya disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan tingkah laku yang baik di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Karyawan merupakan salah satu hal penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Menurut Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2010, hal 170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Siswantra (2012) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pola hubungan yang menghasilkan perilaku yang disiplin secara sederhana dapat dikatakan sebagai suatu pola yang

melibatkan hasrat atau keinginan yang memberikan inspirasi dalam bertindak untuk menghasilkan perilaku yang disiplin, karyawan dalam suatu lingkungan perusahaan adalah sebagai makhluk sosial yang unik, semenjak pertumbuhannya mengalami banyak pembelajaran dengan cara-caranya masing-masing. Karyawan belajar dari tindakanya. Saat mengalami kegagalan dia akan bangkit untuk meraih kemenangan dari kegagalan itu, dan hampir semua hasrat dan keinginannya dipenuhi dengan tindakan demi tindakan. Dengan pengalamannya itu, akan mengulangnya dengan perbuatan yang sama.

Karyawan dalam memenuhi keinginannya melakukan dengan cara yang lebih variatif seiring dengan pertumbuhan fisik maupun mentalnya, sesuai pengetahuan dan keterampilan baru yang mulai dia pelajari dan kuasai keterampilan dasar, seperti membaca, menulis, dan berhitung menambah wawasan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga menimbulkan hasrat dan keinginan yang jauh lebih besar lagi. Keinginan tersebut kemudian diolah atas dasar keseimbangan pikiran rasional dan pikiran emosional yang menghasilkan tindakan tertentu untuk mendapatkan hasil tertentu. Sehingga gabungan dari ketiga unsur tersebut hilang, manusia tidak dapat menghasilkan apa apa. Pola hubungan dalam disiplin terhadap kinerja karyawan tersebut, ada beberapa unsure yang saling berhubungan. Dari kesimpulan diatas menyatakan bahwa variable disiplin dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan, dapat dilihat dari kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 11.3 Hubungan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan

C. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2008,hal,93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan Fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empirik

Dari penelitian terdahulu dan teori yang peneliti dapatkan, maka peneliti dapat menyimpulkan sementara yaitu:

1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT PLN (Persero) unit induk pembangunan II

2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT PLN (Persero) unit induk pembangunan II
3. Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) unit induk pembangunan II

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini di gunakan pendekatan asosiatif.pendekatan data asosiatif digunakan karena menggunakan 3 variabel dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antar variable.maka apabila peneliti telah siap dengan desain penelitian berarti separuh kerja penelitiannya telah selesai (bungin,2001)

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variable diukur,untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasionalnya adalah:

1. Variable Bebas (Y) Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman,serta waktu.variabel yang diukur dilaksanakan atas kecakapan,pengalaman, sertawaktu. Variable yang diukur dengan menggunakan indikator adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	No Item
1	Kualitas Kerja	1,2
2	Kuantitas Kerja	3,4
3	Dapat tidaknya diandalkannya	5,6
4	Sikap kooperatif	7,8

Sugiono (2013,hal 75)

2. Variable Terikat (X1) disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Variable ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Disiplin

No	Indikator	No Item
1	Tingkat Kehadiran	1,2
2	Tata Cara Kerja	3
3	Ketaatan Pada Atasan	4,5
4	Kesadaran Bekerja	6,7
5	Tanggung Jawab	8

Sumber: Fauziah Agustini,(2011,hal.73)

3. Variable Terikat (X2) Motivasi

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Variable ini dapat di ukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.3
Indikator Motivasi

No	Indikator	No Item
1	Kerja keras	1,2
2	Orientasi masa depan	3,4
3	Usaha untuk maju	5,6,
4	Rekan kerja yang dipilih	7,8

Sumber:Mangkunegara(2011,hal.111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian yakni pada PT.PLN (Persero) unit induk pembangunan II, Jl.Dr. Cipto No12, Medan polonia,

2. Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memulai meneliti sejak bulan November 2016 sampai dengan April 2017, untuk rincian pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.4
Skedul Penelitian
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Keterangan	Nov 2016				Des 2016				Jan 2017				Feb 2017				Mar 2017				Apr 2017	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1.	Prariset	■	■																				
2.	Pengajuan judul			■	■																		
3.	Penyusunan proposal					■	■	■	■														
4.	Seminar proposal									■	■	■	■										
5.	pengupulandan pengolahan data													■	■	■	■						
6.	Penyusunan skripsi																	■	■	■	■		
7.	Sidang mejahijau																					■	■

Sumber :: Sesuai dengan langkah – langkah dalam silabus yang di berikan

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek–objek atau subjek – subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penulis untuk mempelajarinya dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012.hal,115). Pada penelitian ini populasi dalah seluruh karyawan PT.PLN (Persero) unit Induk Pembangunan II yang berjumlah 250 pegawai

2. Sampel

Sampel dalam peneliti ini, rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil yaitu dengan menggunakan pendapat Slovin dalam Umar (2007, hal.78) yaitu :

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

$$n = \frac{250}{1 + 250(0,10)^2}$$

$$n = \frac{250}{1 + 2,5}$$

$$n = \frac{250}{3,5}$$

$$n = 71,43$$

$$n = 71$$

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 71 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (Interview)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu Tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah

karyawan yang ada di PT.PLN (Persero) Unit induk pembangunan II Medan Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan /mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya

3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa Kuesioner (angket daftar pertanyaan). Kuisisioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT.PLN (Persero) Unit induk pembangunan II dengan membubuhkan tanda checklist (√). Dimana jenis skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang.

Tabel III.5
Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
1.Sangat setuju	5
2.Setuju	4
3.Kurang setuju	3
4.Tidak setuju	2
5.Sangat tidak setuju	1

Untuk mengetahui hasil angket yang disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

a. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahu, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variable penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan besar.

Dalam ilmu eksakta, alat ukur seperti neraca adalah alat untuk mengukur berat, thermometer adalah alat untuk mengukur suhu. Dalam ilmu-ilmu sosial sulit

untuk mencari alat ukur standart seperti alat ukur ilmu eksakta. Maka peneliti merancang sendiri alat ukur instrument berupa pertanyaan-pertanyaan berhubungan dengan persepsi responden. Item-Item pertanyaan disusun berdasarkan kriteria-kriteria yang dirujuk dari teori sehingga bisa menghasilkan instrument yang benar dan rasional.

Apabila instrumen sudah disusun, instrument disebarakan kepada kelompok responden. Setelah instrumen dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik. Teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi yaitu

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2012,hal 284)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ =Jumlah pengamatan Variabel x

$\sum y_i$ =Jumlah Pengamatan Variabel y

$\sum x_i^2$ = Jumlah Kuadrat pengamatan variable x

$\sum y_i^2$ = Jumlah Kuadrat pengamatan variable y

$\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variable x

$\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variable y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Tabel III-6
Hasil Uji Validalitas Instrument Kinerja Karyawan (Y1)

Item	<i>r</i>hitung	<i>r</i>tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,475	0,230	0,000 <0,05	VALID
2	0,632	0,230	0,000 <0,05	VALID
3	0,650	0,230	0,000 <0,05	VALID
4	0,570	0,230	0,000 <0,05	VALID
5	0,515	0,230	0,000 <0,05	VALID
6	0,466	0,230	0,000 <0,05	VALID
7	0,566	0,230	0,000 <0,05	VALID
8	0,612	0,230	0,000 <0,05	VALID

Sumber:Hasil pengolahan Data (2017)

Dari hasil validalitas di atas dapat dilihat bahwa item 1 sampai 8, dengan nilai probalitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid

Tabel III-7
Hasil Uji Validalitas Instrument Disiplin (X1)

Item	<i>r</i>hitung	<i>r</i>tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0.714	0,230	0,000 <0,05	VALID
2	0.774	0,230	0,000 <0,05	VALID
3	0.706	0,230	0,000 <0,05	VALID
4	0,693	0,230	0,000 <0,05	VALID
5	0,675	0,230	0,000 <0,05	VALID
6	0,804	0,230	0,000 <0,05	VALID
7	0,794	0,230	0,000 <0,05	VALID
8	0,775	0,230	0,000 <0,05	VALID

Sumber:Hasil pengolahan Data (2017)

Dari hasil validalitas di atas dapat dilihat bahwa item 1 sampai 8, dengan nilai probalitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel III-8
Hasil Uji Validalitas Instrument Motivasi (X2)

Item	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,760	0,230	0,000 <0,05	VALID
2	0,665	0,230	0,000 <0,05	VALID
3	0,694	0,230	0,000 <0,05	VALID
4	0,516	0,230	0,000 <0,05	VALID
5	0,682	0,230	0,000 <0,05	VALID
6	0,698	0,230	0,000 <0,05	VALID
7	0,257	0,230	0,000 <0,05	VALID
8	0,783	0,230	0,000 <0,05	VALID

Sumber: Hasil pengolahan Data (2017)

Dari hasil validalitas di atas dapat dilihat bahwa item 1 sampai 8, dengan nilai probalitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja (X2) dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah:

H0: 0 [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

Terima H0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probalitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed > a0,05).

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Relibialitas merupakan adanya ketepatan data yang di dapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument peneltian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variable. Menurut Arikunto dalam Azuar Juliandy (2013,hal 86). Pengujian realibiltas di lakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alphalmam* Ghozali yaitu sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum ab}{ai^2} \right]$$

Dimana :

r : Reliabilitas Instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$: Jumlah Varians butir

ai^2 : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrumen reliabilitas cukup baik. jika nilai (*cronch alpha*) < **0,60** maka realibiltas kurang baik

Tabel III.9
Hasil Uji Realibilitas Variabel X₁ X₂ dan Y

No	Variabel	Cronbach	N of item	Keterangan
1	Disiplin (X ₁)	0.881	8	Valid
2	Motivasi (X ₂)	0.791	8	Valid
3	Kinerja pegawai (Y)	0.686	8	Valid

Dari hasil penelitian SPSS, dapat dilihat bahwa Variabel Disiplin (X₁) Nilai koefisien reliabilitas (Croanbach's Alpha) diatas adalah 0,881 > 0,6. Variabel Motivasi Kerja (X₂) nilai koefisien reliabilitas (Croanbach's Alpha) diatas adalah 0.791 > 0,6 dan untuk variabel Kinerja karyawan (Y) Nilai koefisien reliabilitas (Croanbach's Alpha) diatas 0.686 > 0.6. dari nilai Koefisien yang dimiliki Variabel disiplin, Motivasi dan Kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang diuji reliabilitas aatau terpecaya untuk dijadikan instrument penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini.:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap Variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono (2012, hal.227)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b₁ dan b₂ = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Pengaruh Disiplin Kerja

X₂ = Pengaruh Motivasi Kerja

2. Asumsi Klasik

Metode regresi merupakan model yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik (*best Linear Unbias Estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua

cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak .Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik.pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan,pada pendekatan grafik,data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel. Independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ sama dengan VIF > 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

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

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik, menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan computer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05($\alpha=5\%$).

Adapun bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Bentuk pengujiannya
 - a) $H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
 - b) $H_0: \beta \neq 0$, artinya Variabel independen berpengaruh terhadap variable dependen.
- 2) Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :
 - a) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima ,artinya Disiplin Kerja dan motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 - b) Jika $-t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan atau $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2) Uji F (Simulation)

Uji statistic f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$)

1) Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

a) $H_0 \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) $H_0 \beta =$

0, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

a) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima ,artinya Disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

b) Jika $-t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan atau $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) Pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 Yang menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan

program statistical package for sosial sciences (SPSS 16.0.).Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.sugiono (2002,hal.259)

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

- D : Koefisien determinasi
- r^2 : Nilai korelasi berganda
- 100% : Persentase Kontribusi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Data

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data dan jawaban angket yang terdiri dari 8 item pernyataan untuk variable X1, 8 item pernyataan untuk variabel X2 dan 8 item pernyataan untuk variabel Y. Variabel X1 adalah Disiplin, variabel X2 adalah Motivasi dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan Angket yang disebarakan kepada 71 pegawai sampel dari 71 karyawan yang ada, penelitian ini menggunakan skala Like: *Summated Rating*.

Table IV.1
Skala Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel bebas X1 dan X2 (Disiplin dan motivasi) maupun variabel terikat Y (Kinerja) Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik Responden. Berikut ini:

a. Identitas Responden

Data didalam tabel ini menunjukkan bahwa untuk identitas responden yang telah dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

1) Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	58	81.7	81.7	81.7
perempuan	13	18.3	18.3	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber: data penelitian spss 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis laki-laki yaitu sebesar 58 orang (81.7%) dari mayoritas jenis kelamin perempuan 13 orang (18.3%)

2) Usia

Tabel IV.3
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-24 Tahun	13	18.3	18.3	18.3
25-34 tahun	34	47.9	47.9	66.2
35-50 tahun	24	33.8	33.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber: data penelitian spss 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia 17-24 tahun adalah 13 orang atau (18.3%), usia 25-34 tahun adalah 34 orang atau (47.9%), dan usia 35-50 tahun adalah 24 orang atau (33.8%).

3) Pendidikan

Tabel IV-4
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	12	16.9	16.9	16.9
D3	19	26.8	26.8	43.7
S1	39	54.9	54.9	98.6
S2	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian SPSS, 2017

Dari data diatas dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan SMA sederajat 12 orang atau (16.9%), dan D3 adalah sebanyak 19 orang atau (26.8%), S1 adalah sebanyak 39 orang atau (54.9%), dan S2 adalah sebanyak 1 orang atau (1.4%).

b. Penyajian Data

Berikut ini penulis akan menyajikan data tabel frekuensi hasil skor jawaban dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

1) Kinerja (Y)

Berikut ini persentase jawaban variabel kinerja (Y)

Tabel IV-5
Hasil Angket Kinerja (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	39.4	39	54.9	4	5.6	-	-	-	-	71	100
2	25	35.2	46	64.8	-	-	-	-	-	-	71	100
3	19	26.8	50	70.4	1	1.4	1	1.4	-	-	71	100
4	24	33.8	47	66.2	-	-	-	-	-	-	71	100
5	17	23.9	51	71.8	3	4.2	-	-	-	-	71	100
6	26	36.6	44	62.0	1	1.4	-	-	-	-	71	100
7	26	36.6	43	60.6	2	2.8	-	-	-	-	71	100
8	37	52.1	33	46.5	1	1.4	-	-	-	-	71	100

Sumber SPSS 2017

Dari data Tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden sebanyak 54.9% mayoritas setuju tentang pernyataan menekankan ketelitian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan .
2. Jawaban responden sebanyak 64.8% mayoritas setuju tentang pernyataan tentang mempunyai ide – ide yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.
3. Jawaban responden sebanyak 70.4% mayoritas setuju tentang pernyataan memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja.
4. Jawaban responden sebanyak 66.2% mayoritas setuju tentang pernyataan menangani dan menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan.
5. Jawaban responden sebanyak 71.8 % mayoritas setuju tentang pernyataan mempunyai tingkat kerajinan yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan.
6. Jawaban responden sebanyak 62.0% mayoritas setuju tentang pernyataan selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai hasil yang terbaik.
7. Jawaban responden sebanyak 60.6% mayoritas setuju tentang pernyataan sebagian besar ketika berada dikantor karyawan memanfaatkan waktu untuk bekerja.
8. Jawaban responden sebanyak 52.1% mayoritas sangat setuju tentang pernyataan selalu menjaga perusahaan untuk meningkatkan kerja sama antar perusahaan maupun lembaga lain.

2) Disiplin Kerja

Tabel IV-6
Hasil Angket Disiplin Kerja (X1)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	40.8	37	52.1	4	5.6	1	1.4	-	-	71	100
2	24	33.8	45	63.4	1	1.4	1	1.4	-	-	71	100
3	21	29.6	43	60.6	6	8.5	1	1.4	-	-	71	100
4	21	29.6	39	54.9	9	12.7	1	1.4	1	1.4	71	100
5	26	36.6	34	47.9	8	11.3	1	1.4	2	2.8	71	100
6	14	19.7	49	69.0	5	7.0	1	1.4	2	2.8	71	100
7	23	32.4	40	56.3	5	7.0	2	2.8	1	1.4	71	100
8	22	31.0	42	59.2	4	5.6	2	2.8	1	1.4	71	100

Sumber : Data Diolah,2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pernyataan pertama tentang kehadiran saya berpengaruh dalam cepat lambatnya pekerjaan selesai mayoritas responden memilih setuju 52.1%
2. Dari jawaban pernyataan yang kedua tentang selalu hadir tepat waktu ke perusahaan sesuai jam kerja mayoritas responden memilih setuju 63.4%
3. Dari jawaban pernyataan yang ketiga tentang pekerjaan menjadi cepat selesai jika sesuai dengan tata cara berlaku mayoritas responden memilih setuju 60.6%
4. Dari jawaban pernyataan yang keempat tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan segera mayoritas responden memilih setuju 54.9%
5. Dari jawaban pernyataan yang kelima tentang saya tidak pernah menolak pekerjaan yang diberikan atasan mayoritas responden memilih setuju 47.9%

6. Dari jawaban pernyataan yang keenam tentang saya menaati peraturan dan pekerjaan yang saya kerjakan mayoritas responden memilih setuju 69.0%
7. Dari jawaban pernyataan yang ketujuh tentang saya selalu patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada diperusahaan mayoritas responden memilih setuju 56.3%
8. Dari jawaban pernyataan yang kedelapan tentang saya tanggung jawab apabila pekerjaan belum selesai mayoritas responden memilih setuju 59.2%

3) Motivasi Kerja (X2)

Tabel IV-7
Hasil Angket Motivasi Kerja

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	43.7	34	47.9	6	8.5	-	-	-	-	71	100
2	27	38.0	38	53.5	4	5.6	2	2.8	-	-	71	100
3	17	23.9	43	60.6	11	15.5	-	-	-	-	71	100
4	18	25.4	45	63.4	8	11.3	-	-	-	-	71	100
5	24	33.8	35	49.3	8	11.3	4	5.6	-	-	71	100
6	27	38.0	37	52.1	6	8.5	1	1.4	-	-	71	100
7	26	36.6	42	59.2	3	4.2	-	-	-	-	71	100
8	31	43.7	33	46.5	7	9.9	-	-	-	-	-	-

Sumber; Data diolah,2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari Jawaban pernyataan pertama tentang saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas mayoritas responden memilih setuju 47.9%
2. Dari Jawaban pernyataan kedua tentang saya selalu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden memilih setuju 53.5%
3. Dari jawaban pernyataan ketiga tentang dalam bekerja saya selalu berorientasi kemasa depan mayoritas responden memilih setuju 60.6

4. Dari jawaban pernyataan keempat tentang saya selalu mempersiapkan diri menjadi tenaga kerja yang lebih ahli dimasa depan mayoritas responden memilih setuju 63.4%
5. Dari jawaban pernyataan kelima tentang saya selalu melakukan kegiatan-kegiatan dan berusaha untuk maju mayoritas responden memilih setuju 49.3%
6. Dari jawaban pernyataan keenam tentang kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja mayoritas responden memilih setuju 52.1%
7. Dari jawaban pernyataan ketujuh tentang saya selalu bekerja dengan rekan kerja yang dipilih oleh atasan mayoritas responden memilih setuju 59.2%
8. Dari jawaban pernyataan kedelapan tentang saya selalu memiliki kerja sama yang baik terhadap karyawan lain mayoritas responden memilih setuju 46.5%

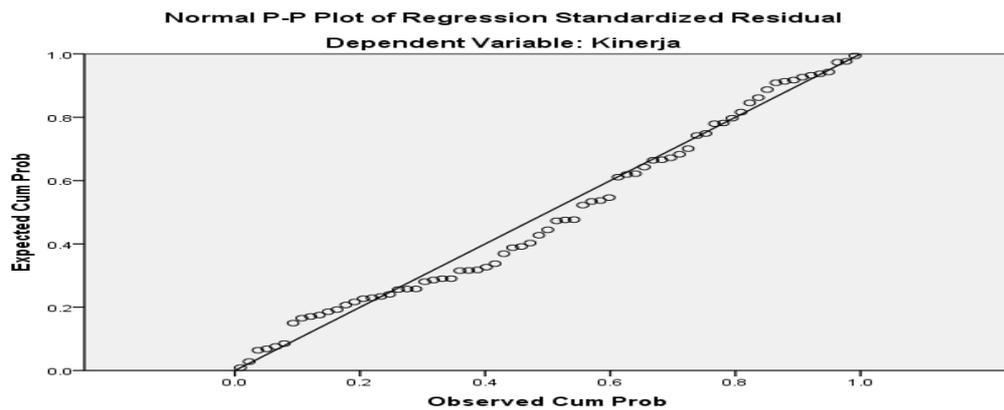
B. Analisis Data

1. Uji Asusi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak berikut ini beberapa pengujian asumsi klasik, yaitu :

2. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam modal regresi, variabel depeden dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV-1
P-P Plot Uji Normalitas

Dari gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data model regresi penelitian ini cenderung norma, artinya data angket dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

3. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi dikemukakan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8
Coefficients

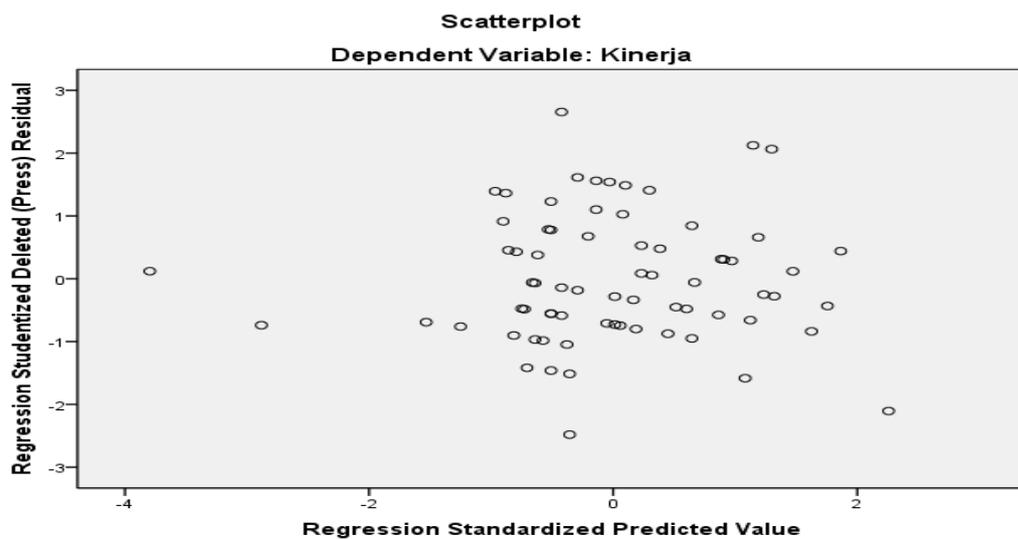
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	1.000	1.000
Motivasi	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja

Variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas

4. Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2
Heterokedastisitas

Gambar atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

5. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari nilai B pada tabel berikut :

Tabel IV-9
Coefficients Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	36.360	3.409		10.667	.000					
Disiplin	.114	.061	.216	1.875	.065	.216	.222	.216	1.000	1.000
Motivasi	-.163	.080	-.233	-2.031	.046	-.234	-.239	-.233	1.000	1.000

Dari perhitungan menggunakan program Komputer menggunakan spss (statistical program For Social Schdule) versi 16,0.didapat:

$$a = 36.360$$

$$\beta_1 = 0,114$$

$$\beta_2 = -0,163$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua predictor (Disiplin kerja dan Motivasi kerja) adalah : $Y=36.360 + 0,114 X_1 + -0,163 X_2$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel bebas (disiplin) memiliki koefisien yang positif dan variabel bebas (motivasi) sehingga dapat diartikan jika disiplin ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja ,namun jika motivasi ditingkatkan tidak akan berpengaruh pada peningkatan (Y) kinerja.

6. Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel IV-10
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.360	3.409		10.667	.000
Disiplin	.114	.061	.216	1.875	.065
Motivasi	-.163	.080	-.233	-2.031	.046

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas tentang variabel disiplin (X₁) Terhadap kinerja karyawan (y) diperoleh t-hitung 1.875 > t-tabel 0,678 Dengan probabilitas sig. 0,65 < 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X₁) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).ada pengaruh signifikan antara Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) Medan.

Motivasi Kerja (X₂) Terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t-hitung -2.031 > t-tabel 0,678 dengan probabilitas sig 0,46 < 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima .Dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X₂) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) ada pengaruh negative yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Medan.

7. Uji F

Tabel IV-11
Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	39.294	2	19.647	3.826	.027 ^a
Residual	349.185	68	5.135		
Total	388.479	70			

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Sumber;Data diolah,2017

Nilai F-hitung 3,826 > F-tabel 3,132 dengan sig 0,027 < 0,05 menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada taraf α 0,05.

8. Uji Determinasi

Tabel IV.12
Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi (R-square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.318 ^a	.101	.075	2.26607	1.491

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah,2017

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai R Sebesar 0,318 sedangkan R-Square adalah 0,101 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh disiplin dan motivasi kerja sebesar 10 % untuk mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel yang tidak teliti.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin (X1) dengan Kinerja karyawan (y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Diperoleh nilai t-hitung $1.875 > t\text{-tabel } 0,678$ dengan nilai probabilitas $\text{sig } 0,65 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 Ditolak dan H_1 diterima kesimpulanya : ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Medan.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai variabel Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) diperoleh t-hitung $2.031 > t\text{-tabel } 0,678$ dengan probabilitas $\text{sig } .0.46 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 Ditolak dan H_1 diterima kesimpulanya : ada pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN(Persero)

3.Pengaruh Disiplin (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Disiplin dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan yang menyatakan F-hitung $3.826 > F\text{-tabel } 3,132$ dengan $\text{Sig } 0,027 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT PLN (Persero) Medan

BAB V

KESIMPULAN DAN SASARAN

A. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dibahas pada bab IV Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin (X1) berpengaruh tetapi tidak signifikan secara parsial antara variabel Disiplin terhadap variabel Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Medan.
2. Variabel motivasi (X2) Berpengaruh negative dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Medan.
3. Variabel disiplin (X1) Dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas yaitu menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PRT PLN (Persero) Medan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk mendorong terciptanya Kinerja karyawan yang baik .Maka dengan ini penulis menyarankan kepada perusahaan yaitu:

Sebaiknya karyawan tetap menjaga dan meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja dan Karyawan harus benar – benar dapat termotivasi agar selalu meningkatkan kinerjanya dengan mengusahakan selalu hasil pekerjaan yang bermutu, teliti Bagi Perusahaan penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensinya untuk mencari solusi terbaik agar tetap menjaga dan meningkatkan kinerja dari karyawan yang ada.seluruh penelitian ini memberikan nilai positif yang artinya variabel disiplin dan motivasi akan saling mempengaruhi performa kinerja Karyawan semakin baiknya disiplin yang ada dan motivasi kerja yang tetap terus menerus maka kinerja karayawan itu akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi dan Irfan (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* Citapustaka Media Perintis. Cetakan pertama Bandung.
- Gustin Ayu Riska I I GDE Adnyana Sudibya. *Pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Rsu Dharma Usadha.*
- Hasibuan Malayu SP.(2011) *Manajemen Dasar*, pengertian, dan, Masalah Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. CV. Haji Masagung.
- Mahesa, Deewar. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating* Semarang : Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2011) *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung Remaja Rosdakarya.
- Prof. Dr. Husaini Usman, ,M.T (2009) *Manajemen Teori Praktik dan riset pendidikan*, PT.Bumi Aksara, Jakarta Timur.
- Prof. Dr Wibowo, M. Phir. (2014). *Manajeme Kinerja*. Edisi Keempat, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Prof. Dr Wilson Bangun, (2012) *Manajemen sumber daya Manusia*. Penerbit Erlangga, PT.Gelora Aksara Pratama.
- Rivai, Veitzhal (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugyono (2012) *Metodologi Penelitian Bisnis* Penerbit Alfabeta. Cetakan ke 16 Bandung
- Sulistyaningsih, Agustini (2009). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Karakteristik Individu, Locus Of Control Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten* Excellent.