

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV - MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen*

Oleh:

RULLY CHANDRA SIREGAR
1305160381



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2017**

ABSTRAK

RULLY CHANDRA SIREGAR (1305160381) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan, Skripsi. 2017.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis apakah ada disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan..

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan yang berjumlah 278 orang. Untuk menentukan sampel digunakan pendekatan Mengingat besarnya jumlah populasi di atas, maka peneliti menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah 74 orang karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar angket (*questioner*) dan wawancara (*interview*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, dan uji F dan koefisien determinan.

Dari nilai persamaan regresi ganda linier diketahui $Y = 15,767 + 0,313 X_1 + 0,302 X_2$, memperlihatkan bahwa disiplin dan motivasi memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika disiplin dan motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $3,353 < t_{tabel} 1,996$ (sig 0,001) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $2,988 < t_{tabel} 1,996$ (sig 0,009), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Disiplin dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil F_{hitung} sebesar $20,957 > F_{tabel} 3,13$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial maupun simultan mendukung teori dan penelitian terdahulu yaitu: ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur Penulis ucapkan ke Hadhirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda dan Ibunda yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MA.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE. M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE. M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Qhafi Roumla Siregar, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing yang

telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Pimpinan PT Perkebunan Nusantara IV - Medan beserta karyawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
8. Terimakasih kepada teman-teman penulis yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenang-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amiin.

Medan, September 2017
Penulis

(RULLY CHANDRA SIREGAR)

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian kinerja	8
b. Arti Penting dan Tujuan Penilaian Kinerja	9
c. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja	11
d. Indikator-indikator kinerja	14
2. Disiplin	17
a. Penegertian Disiplin	17
b. Arti Penting dan Tujuan Disiplin	18
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin	19
d. Pendekatan disiplin	21

e. Indikator-Indikator disiplin	22
3. Motivasi	24
a. Pengertian Motivasi	24
b. Aspek dan Tujuan Motivasi	25
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	26
d. Indikator-Indikator Motivasi	29
B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesis	34
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Defenisi Operasional	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Populasi dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	47
1. Deskripsi Data	47
2. Analisis Variabel Penelitian	49
3. Uji Asumsi Klasik	54
4. Analisis Regresi Berganda	57
5. Pengujian Hipotesis	58
a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)	58
b. Pengujian Secara Serempak (Uji F)	59

c. Koefisien Determinasi	60
B. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Indikator Disiplin Kerja	36
Tabel III-2	Indikator Motivasi	36
Tabel III-3	Indikator Kinerja	37
Tabel III-4	Jadwal Kegiatan Penelitian	37
Tabel III-5	Skala Likert	39
Tabel III-6	Hasil Uji Validitas Disiplin (X_1)	40
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X_2)	40
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)	41
Tabel III-9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	42
Tabel IV-1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel X_1 (disiplin)	50
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Motivasi)	51
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)	53
Tabel IV-8	Multikolinearitas	56
Tabel IV-9.	Koefisien Regresi	57
Tabel IV-10.	Uji t	59
Tabel IV-11.	ANOVA	60
Tabel IV-12.	Nilai Korelasi Ganda	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Paradigma Penelitian Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	31
Gambar II.2	Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	32
Gambar II.3	Paradigma Penelitian Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	33
Gambar IV-1	Normalitas	55
Gambar IV-2.	Heterokedastitas	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin pegawai, pengawasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Seorang pemimpin harus dapat memberi motivasi kepada pegawai yang dapat mengakibatkan adanya dorongan kepada para pegawai untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi sehingga dapat mempengaruhi disiplin pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam undang-undang atau peraturan perusahaan serta melakukan pengawasan langsung melalui sistem evaluasi agar hasil pekerjaan dapat sesuai dengan perencanaan serta mengurangi adanya penyimpangan dan kekeliruan.

Kebutuhan sumberdaya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien diperlukan agar seluruh target kerja yang dibebankan organisasi kepada pegawai dapat dicapai. Dalam rangka peningkatan perusahaan diperlukan keberhasilan pada tiap-tiap bidang penting yang berpengaruh dalam keberhasilan. Motivasi dan disiplin kerja pegawai yang tinggi serta didukung dengan pengawasan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi

karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Kemudian terkait dengan hal tersebut maka pimpinan harus tanggap dan aktif merespon terhadap segala kekurangan dan kebutuhan yang diperlukan dalam menunjang motivasi dan kinerja dari para pegawainya karena dengan motivasi yang tinggi sangat penting artinya agar pegawai dapat melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, dan keadaan tersebut jelas akan mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti diketahui dalam jurnal yang telah diteliti oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran

penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang bagus. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. (Hasibuan, 2007: 95)

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai. Seseorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai disiplin yang baik, dalam arti ia mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya. Ciri utama dari disiplin adalah adanya keteraturan dan ketertiban.

Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. Veithzal Rivai (2009: 825).

Kinerja merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi, oleh karena itu perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Disiplin dan motivasi adalah dua faktor yang sangat berhubungan dengan kinerja, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

terhadap tugas-tugas yang diberikan dan motivasi yang sering diberikan akan membuat para karyawan lebih bersemangat dan lebih giat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa karyawan harus digerakkan, dipimpin, diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia memanfaatkan tenaga sepenuhnya agar memperoleh hasil yang memuaskan. Konsep ini menunjukkan gambaran tentang kinerja yang tinggi, dimana kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatannya.

Karena disiplin dan motivasi dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, para manajemen maupun pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan kinerja para karyawan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

PT Perkebunan Nusantara IV - Medan merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang perkebunan (agroindustri). PT Perkebunan Nusantara IV mengelola 3 (tiga) budidaya perkebunan yang berupa tanaman kelapa sawit dan teh dengan \pm 31 unit kebun yang dilengkapi dengan sarana pengolahannya berupa 16 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS), 1 unit Pabrik Pemurnian Minyak Sawit, 1 unit Pabrik Pengolahan inti Sawit, 6 unit Pabrik Pengolahan teh, 1 unit Perbengkelan. Dalam menjalankan tugasnya perusahaan menganggap disiplin dan motivasi sangat penting demi terwujudnya kinerja karyawan yang tinggi.

Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat

dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Masalah yang berkaitan dengan motivasi yaitu kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan benar sehingga karyawan sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Kemudian terdapatnya beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa karyawan terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi disiplin dan motivasi yang diberikan suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul dalam perusahaan yaitu :

1. Kinerja beberapa karyawan dianggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda.

2. Rendahnya rasa kesadaran diri karyawan dalam memanfaatkan waktu untuk bekerja, Seperti keterlambatan dalam jam masuk kerja dan absensi kehadiran sehingga kedisiplinan masih rendah.
3. Masih rendahnya motivasi karyawan terlihat dari karyawan yang tidak mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan benar sehingga karyawan sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan biaya serta pengetahuan maka penulis hanya membatasi masalah disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV – Medan, dan penelitian ini juga dibatasi pada karyawan Bagian Sumber Daya Manusia pada PT Perkebunan Nusantara IV – Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini :

- a. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan?
- b. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis apakah ada disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Bagi penulis, sebagai wahana melatih dan menulis serta berpikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin dan motivasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.
- b. Dapat memberikan masukan dan saran kepada pihak PT Perkebunan Nusantara IV - Medan untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau acuan bagi penelitian selanjutnya dimasa-masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Wirawan (2009: 5) mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Untuk lebih jelasnya berikut di kemukakan pengertian kinerja menurut Veithzal Rivai (2009: 604), Menyatakan “kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”.

Menurut Mangkunegara (2008: 67) menyatakan: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2009: 7) Menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Berdasarkan defenisi diatas diketahui bahwa kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia.

b. Arti Penting dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2009: 548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan, salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil kinerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Sedangkan menurut Rivai (2009: 551) tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk memberikan kenaikan gaji secara berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Untuk membedakan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan dalam:
 - a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b) Promosi, kenaikan jabatan.
 - c) Training atau latihan.
- 6) Meningkatkan motivasi.
- 7) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 8) Meningkatkan etos kerja.
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan rencana karir selanjutnya.
- 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
- 11) Sebagai salah satu informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan seleksi.
- 12) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- 13) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji ~ upah ~ insentif ~ kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
- 14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
- 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
- 16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 17) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutman, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantar fungsi-fungsi SDM.
- 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Siagian (2008:223-224) menjelaskan bahwa: “Bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi

organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen SDM”.

Dengan demikian penilaian kerja karyawan merupakan suatu alat ukur yang dipergunakan untuk mengetahui seberapa baik atau buruknya kinerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mengkunegara (2013: 67) dipengaruhi oleh dua hal utama yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan.
- 2) Faktor Motivasi.

Berikut penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diterapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi dibentuk sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Pandji Anoraga (2009: 178-179), ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

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

Berikut ini dijelaskan satu persatu faktor-faktor tersebut:

1). Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi dari anggota organisasi pegawai. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik.

2). Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

3). Pengawasan

Pengawasan adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Pengawasan mempunyai hubungan

yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

4). Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Keterampilan pegawai dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus 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 dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

6). Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu mempengaruhi kesehatan pegawai, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

7). Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja pegawai karena semakin tinggi prestasi pegawai maka akan semakin besar prestasi yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap pegawai untuk memacu prestasi sehingga kinerja pegawai akan tercapai.

8). Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari pegawai termasuk hubungan kerja antara pegawai, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan

penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering pegawai enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini mengganggu kerja pegawai.

9). Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10). Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

12). Jaminan sosial

Perhatian dan pengawasan perusahaan kepada setiap pegawai, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar pegawai semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

13). Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka pegawai akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja akan tercapai.

14). Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka pegawai akan meningkatkan kinerja.

d. Indikator-indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja Mathis dan Jakson (2009: 78) menyatakan yaitu:

1) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran

2) Kuantitas Pekerjaan.

Kualitas pekerjaan meliputi : kontribusi terhadap pekerjaan dan volume keluaran.

3) Jangka waktu

Jangka waktu meliputi: ketepatan waktu dan memiliki inisiatif dalam bekerja.

4) Kehadiran ditempat kerja.

Kehadiran ditempat kerja meliputi: ketepatan waktu absensi.

5) Sikap Kooferatip.

Sikap kooferatip meliputi: hubungan kerjasama antara pegawai dan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013: 75) ada beberapa indikator kinerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau

melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Maka dengan demikian, bahwa untuk dapat melihat baik atau tidaknya kinerja atau hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidak kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas yang meliputi seberapa banyak yang dapat dihasilkan seorang karyawan, jangka waktu yang meliputi seberapa lama pekerjaan seseorang karyawan dengan membandingkan hasil yang diperoleh, kedisiplinan kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif dapat dilihat dari kerja sama yang dilakukan setiap karyawan.

2. Disiplin

a. Penegertian Disiplin

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Edy Sutrisno (2009: 86), mengatakan disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Davis dalam Mangkunegara (2011: 129) menyatakan: "Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi."

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2009: 87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika

disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan pegawai. Namun demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku.

b. Arti Penting dan Tujuan Disiplin

Edy Sutrisno (2009: 87) Menyatakan “Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut”. Dengan demikian disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2009: 87) tujuan utama disiplin adalah:

- 1) Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi
- 2) Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.
- 3) Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan.
- 4) Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Bistak Sirait (2008: 11) menyatakan bahwa: “tujuan utama dari sebuah sikap kedisiplinan adalah untuk mengarahkan supaya ia mampu untuk mengontrol dirinya sendiri. selain itu juga supaya dapat melakukan aktivitas dengan terarah, sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

Dengan demikian disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok dan perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebaisaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009: 89), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2) Tidak adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Tidak adanya aturan-aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Tidak adanya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Tidak adanya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

- 7) Ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Pendekatan disiplin

Mangkunegara (2011: 130) ada tiga pendekatan disiplin yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

1) Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini beransumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kasalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekakan ini beransumsi:

- a) Disiplinan dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlakukan hukuman yang lebih keras.
 - e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- 3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan beransumsi bahwa:

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

e. Indikator-Indikator disiplin

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007: 194), indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan

yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan .
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Wahyuningrum dalam penelitiannya (2008: 70) adapun indikator – indikator dari disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat ketepatan waktu
 - a) Disiplin pada jam kehadiran di kantor.
 - b) Disiplin saat jam kerja.
 - c) Disiplin pada jam pulang kantor.
 - d) Tingkat Penyelesaian pekerjaan.

- 2) Tingkat kepatuhan pada peraturan.
 - a) Ketaatan pada peraturan kerja
 - b) Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak kearah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Untuk memperjelas pengertian motivasi maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang pengertian beberapa motivasi antara lain:

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan bertindak. Menurut Hasibuan (2007: 92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasibuan (2010: 95) motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Rivai (2009: 837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Hasibuan (2010: 96) kita akan mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Wibowo (2013: 96) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

b. Aspek dan Tujuan Motivasi

Aspek motivasi dikenal aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis. Aspek aktif/dinamis: motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Aspek pasif/statis: motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

Keinginan dan kegairahan kerja ini dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis, yaitu.

- 1) Aspek motivasi statis tampak sebagai keinginan dan kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar dan harapan yang akan diperolehnya dengan tercapainya tujuan organisasi.
- 2) Aspek motivasi statis adalah berupa alat perangsang atau insentif yang diharapkan akan dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pokok yang diharapkan tersebut.

Menurut Hasibuan (2010: 97) ada beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:

- 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 perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang 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

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Edy Sutrisno (2009: 116) menjelaskan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

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

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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

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.
- e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

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

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memenuhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, 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 atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masamereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam perkantoran.

f) Peraturan yang fleksibel

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

d. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013: 111) indikator motivasi karyawan yaitu:

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.

4. Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
7. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Wibowo (2013: 110) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

- 1) *Engagement*. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- 2) *Commitment*. Komitmen adalah suatu tingkat di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- 3) *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
- 4) *Turnover*. *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.

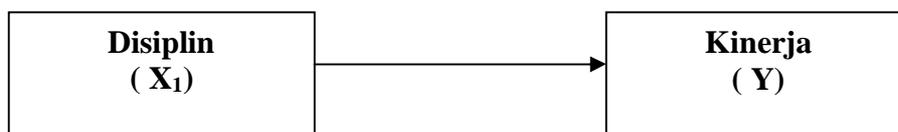
Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan mentaati segala norma- norma sosial yang berlaku diperusahaan. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan

sadar akan tugas dan tanggung jawabnya merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan .

Menurut Edy Sutrisno (2009: 87) Menyatakan “disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan meperlambat pencapaian perusahaan”.

Dari pendapat tersebut diketahui bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin yang bagus akan mempercepat tujuan perusahaan yang telah direncanakan dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Evawati (2016) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. Sedangkan penelitian Fuzi Waliyul Mujtahidin (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengawas di Kementerian Agama Kab.Tasikmalaya thitung adalah sebesar 3,427 atau sig. (0.002) *alpha* (0.05) maka H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian dapat diartikan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan..



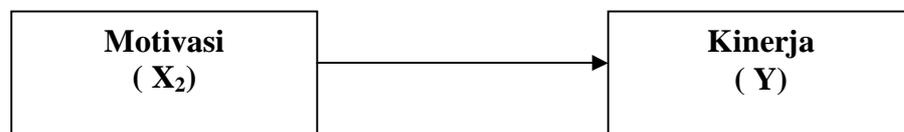
Gambar II.1
Paradigma Penelitian
Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan harus berusaha menggerakkan karyawan agar bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu upaya yang biasa diberikan pimpinan untuk menggerakkan karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya.

Menurut Edy Sutrisno (2009: 110) Menyatakan “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan tujuan perusahaan”.

Menurut Yoga Arsyenda (2013) menyatakan bahwa koefisien regresi (b1) sebesar 0.292 yang berarti bahwa setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.292. Sehingga apabila variabel ini ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun. Dilihat dari nilai signifikansinya $< 0,05$, yakni sebesar 0,044 maka variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



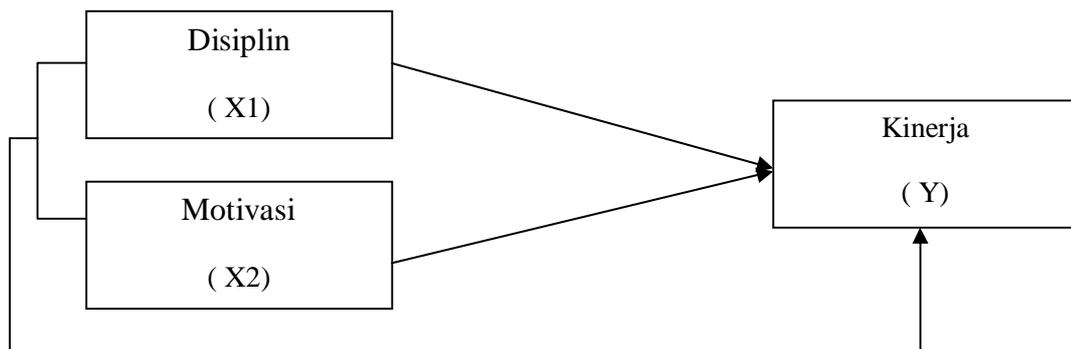
Gambar II.2
Paradigma Penelitian
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan adanya motivasi dan disiplin yang baik terhadap karyawan, dapat meningkatkan tingkah laku yang baik didalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Krisnanda (2013) menyimpulkan bahwa: “variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel”. Evawati (2016) menyatakan uji hipotesis uji F menunjukkan $F_{hitung} = 11,316$ pada tingkat signifikansi 0,000. Sehingga Uji F untuk tingkat signifikansi 5% pasti signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar II.3
Paradigma Penelitian
Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah di kemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan.
3. Ada pengaruh disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV - Medan.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini digunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Motivasi, Disiplin dan satu variabel terikat yaitu kinerja. Tujuannya untuk mengetahui hubungan antar disiplin, motivasi dan kinerja.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian. Adapun defenisi operasional dari skripsi ini adalah:

1. Disiplin (Variabel X_1)

Menurut Edy (2009: 87) disiplin adalah sebagai suatu ketekunan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap perusahaan. Adapun disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup ketepatan waktu hadir, saat jam kerja pulang kerja dan penyelesaian pekerjaan. Maka disiplin kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel III-1
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	No
1	Disiplin pada jam kehadiran di kantor	1,2
2	Disiplin saat jam kerja	3,4
3	Tingkat Penyelesaian pekerjaan	5,6
4	Ketaatan pada peraturan kerja	7,8
5	Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut.	9,10

Sumber: Wahyuningrum (2008: 70)

2. Motivasi (variable X₂)

Menurut Edy Sutrisno Motivasi adalah mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perkantoran. Adapun motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup kerja keras, orientasi masa depan, cita-cita, orientasi tugas, usaha untuk maju dengan ketekunan, rekan kerja yang dipilih serta memaksimalkan waktu yang dimiliki.

Tabel III-2
Indikator Motivasi

No	Indikator	No
1	Kerja Keras	1
2	Orientasi Masa Depan	2
3	Tingkat Cita-cita yang Tinggi	3
4	Orientasi Tugas/Sasaran	4
5	Usaha untuk Maju	5
6	Ketekunan	6
7	Rekan kerja yang dipilih	7,8
8	Pemanfaatan waktu	9,10

Sumber: Mangkunegara (2013: 111)

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2006: 90) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Sumber Daya Manusia pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan yang berjumlah 74 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2006: 91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti dalam hal ini tidak melakukan teknik pengambilan sampel karena jumlah populasi dijadikan jumlah sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Menurut Istijanto (2010, hal.117) mengemukakan bahwa: Untuk perusahaan-perusahaan kecil dengan jumlah pegawai sedikit (di bawah 200), riset, seperti survey bisa dilakukan terhadap semua pegawai. Artinya penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi, yakni berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel dinamakan sampel jenuh.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 74 orang karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Daftar Angket (*Quisioner*)

yaitu dengan menyebar daftar pertanyaan berstruktur kepada responden yang dijadikan sebagai sampel, dimana responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini.

Tabel III-5
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

a. Validitas Data

Berikut ini uji validasi dan reabilitas yang digunakan untuk penelitian dan diolah dengan menggunakan SPSS Versi 16,0 yakni:

Validity (validitas) berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment yaitu:

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

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan
 $\sum x$ = Jumlah pengamatan varaibel x

- Σy = Jumlah pengamatan variabel y
 (Σx^2) = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
 (Σy^2) = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
 $(\Sigma x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
 $(\Sigma y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
 Σxy = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah ada suatu instrument valid atau tidak valid adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai positif maka butir, pertanyaan, dan indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Disiplin (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0.643	0,229	Valid
2.	0.566	0,229	Valid
3.	0.745	0,229	Valid
4.	0.760	0,229	Valid
5.	0.668	0,229	Valid
6.	0.654	0,229	Valid
7.	0.608	0,229	Valid
8.	0.623	0,229	Valid
9.	0.685	0,229	Valid
10.	0.561	0,229	Valid

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X_2)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0.642	0,229	Valid
2.	0.557	0,229	Valid
3.	0.650	0,229	Valid
4.	0.552	0,229	Valid
5.	0.716	0,229	Valid
6.	0.667	0,229	Valid
7.	0.704	0,229	Valid
8.	0.669	0,229	Valid
9.	0.519	0,229	Valid
10	0.578	0,229	Valid

Tabel III-8
 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0.649	0,229	Valid
2.	0.662	0,229	Valid
3.	0.523	0,229	Valid
4.	0.382	0,229	Valid
5.	0.701	0,229	Valid
6.	0.740	0,229	Valid
7.	0.417	0,229	Valid
8.	0.624	0,229	Valid
9.	0.702	0,229	Valid
10.	0.618	0,229	Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (disiplin, motivasi dan kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b. Reability (*reabilitas*)

berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu ke waktu. Realibilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

Menurut Imam Ghozali (2005:47), dikatakan reliabel bila hasil Alpha >

0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{w1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Disiplin (X_1)	0,850	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,827	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,806	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$).

2. Wawancara

Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-

angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

1. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (\text{Sugiyono, 2006: 255})$$

Dimana:

Y = Kinerja

X₁ = Disiplin

X₂ = Motivasi

a = Konstanta

b_{1, 2} = Koefisien Regresi

e = Standar Error

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013: 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, 2013: 174).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2013: 175). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi 2013: 176).

3. Uji Hipotesis

a. Uji -t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2006 : 214)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = Korelasi varsial yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka Ho diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka Ho ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

b. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2006:. 223)

Keterangan :

F = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda faktor social dan faktor pribadi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

4. Koefisien Determinan (D)

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\% \quad (\text{Sudjana, 2010: 370})$$

D = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien Korelasi Berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah disiplin, variabel X_2 adalah motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah prestasi kerja karyawan. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 74 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating (LSR)*.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (disiplin dan motivasi) maupun variabel terikat (kinerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket masing-masing variabel yaitu disiplin, motivasi dan kinerja skor tertingginya adalah 50 dan skor terendah adalah 10.

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	51 orang	68,92%
2	Wanita	23 orang	31,08%
Jumlah		74 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 51 orang (68,92%). Hal ini disebabkan karena pada saat penerimaan karyawan lebih dominan diterima jenis kelamin laki-laki.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	16 orang	21,62%
2	31 - 40 Tahun	29 orang	39,19%
3	41 - 50 Tahun	17 orang	22,97%
4	> 51 tahun	12 orang	16,22%
Jumlah		74	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 29 orang (39,19%), usia antara 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 16 orang (21,62%) dan usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 17 orang (22,97%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >51 tahun berjumlah 12 orang (16,22%)

c. Masa Kerja

Tabel IV-4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 - 5 Tahun	13 orang	17,75%
2	6 - 10 Tahun	30 orang	40,54%
3	10 Tahun ke atas	31 orang	41,89%
Jumlah		74	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 10 tahun ke atas yaitu sebanyak 31

orang (41,89%). Hal ini dikarenakan, mayoritas pegawai telah bekerja di instansi tersebut lebih dari 10 tahun.

d. Kelompok Pendidikan

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	4 orang	5,41%
2	D3	15 orang	20,27%
3	S1	55 orang	74,32%
Jumlah		74	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 55 orang (74,32%). Hal ini dikarenakan, pada saat melakukan penyebaran angket mayoritas karyawan memiliki pendidikan yang baik.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (disiplin)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	21.6	42	56.8	12	16.2	4	5.4	0	0	74	100
2	14	18.9	48	64.9	6	8.1	6	8.1	0	0	74	100
3	25	33.8	38	51.4	9	12.2	2	2.7	0	0	74	100
4	18	24.3	39	52.7	9	12.2	8	10.8	0	0	74	100
5	18	24.3	46	62.2	7	9.5	3	4.1	0	0	74	100
6	19	25.7	42	56.8	11	14.9	2	2.7	0	0	74	100
7	14	18.9	50	67.6	8	10.8	2	2.7	0	0	74	100
8	13	17.6	50	67.6	6	8.1	5	6.8	0	0	74	100
9	20	27.0	45	60.8	5	6.8	4	5.4	0	0	74	100
10	13	17.6	53	71.6	6	8.1	2	2.7	0	0	74	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang selalu hadir untuk menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56.8%.
- b. Jawaban responden tentang datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64.9%.
- c. Jawaban responden tentang tidak pernah memperlama jam istirahat yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51.4%.
- d. Jawaban responden tentang selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52.7%.
- e. Jawaban responden tentang selalu bertanggung jawab selama melaksanakan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62.2%.

- f. Jawaban responden tentang selama ini tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56.8%.
- g. Jawaban responden tentang selalu menggunakan seragam kerja yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67.6%.
- h. Jawaban responden tentang selalu menggunakan tanda pengenal yang ada, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67.6%.
- i. Jawaban responden tentang tidak pernah melanggar peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60.8%.
- j. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 71.6%.

Tabel IV-6.

Skor Angket untuk Variabel X_2 (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	21.6	48	64.9	7	9.5	3	4.1	0	0	74	100
2	15	20.3	48	64.9	9	12.2	2	2.7	0	0	74	100
3	15	20.3	46	62.2	9	12.2	4	5.4	0	0	74	100
4	10	13.5	52	70.3	10	13.5	2	2.7	0	0	74	100
5	21	28.4	42	56.8	8	10.8	3	4.1	0	0	74	100
6	14	18.9	50	67.6	7	9.5	3	4.1	0	0	74	100
7	18	24.3	42	56.8	13	17.6	1	1.4	0	0	74	100
8	25	33.8	37	50.0	10	13.5	2	2.7	0	0	74	100
9	29	39.2	34	45.9	10	13.5	1	1.4	0	0	74	100
10	35	47.3	29	39.2	8	10.8	2	2.7	0	0	74	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang selalu bekerja keras dalam menjalankan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64.97%.
- b. Jawaban responden tentang dalam bekerja selalu berorientasi masa depan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64.9%.
- c. Jawaban responden tentang mempunyai cita-cita yang tinggi untuk pengembangan karir ke depan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62.2%.
- d. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70.3%.
- e. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56.8%.
- f. Jawaban responden tentang selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67.6%.
- g. Jawaban responden tentang selalu dapat bekerja sama dengan pegawai lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56.8%.
- h. Jawaban responden tentang rekan kerja selalu membantu ketika ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50.0%.
- i. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45.9%.

- j. Jawaban responden tentang selalu dapat memanfaatkan waktu dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47.3%.

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	17.6	46	62.2	15	20.3	0	0	0	0	74	100
2	17	23.0	42	56.8	14	18.9	1	1.4	0	0	74	100
3	15	20.3	47	63.5	11	14.9	1	1.4	0	0	74	100
4	14	18.9	50	67.6	9	12.2	1	1.4	0	0	74	100
5	15	20.3	45	60.8	13	17.6	1	1.4	0	0	74	100
6	20	27.0	42	56.8	10	13.5	2	2.7	0	0	74	100
7	27	36.5	38	51.4	8	10.8	1	1.4	0	0	74	100
8	27	36.5	38	51.4	7	9.5	2	2.7	0	0	74	100
9	14	18.9	47	63.5	10	13.5	3	4.1	0	0	74	100
10	22	29.7	42	56.8	9	12.2	1	1.4	0	0	74	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62.2%.
- b. Jawaban responden tentang selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56.8%.
- c. Jawaban responden tentang selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63.5%.
- d. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kepercayaan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67.7%.

- e. Jawaban responden tentang selalu menjadi yang terbaik dan terandal dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60.8%.
- e. Jawaban responden tentang selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56.8%.
- f. Jawaban responden tentang selalu memahami pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51.4%.
- g. Jawaban responden tentang selalu dapat diajak bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51.4%.
- h. Jawaban responden tentang selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63.5%.
- i. Jawaban responden tentang selalu bersikap loyal terhadap setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,8%.

3. Uji Asumsi Klasik

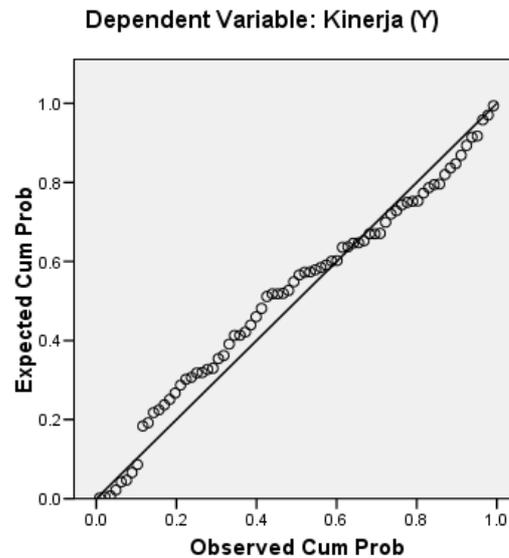
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

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

Tabel IV-8 Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,767	3,897		4,046	,000		
	Disiplin (X1)	,313	,093	,369	3,353	,001	,730	1,370
	Motivasi (X2)	,302	,101	,329	2,988	,004	,730	1,370

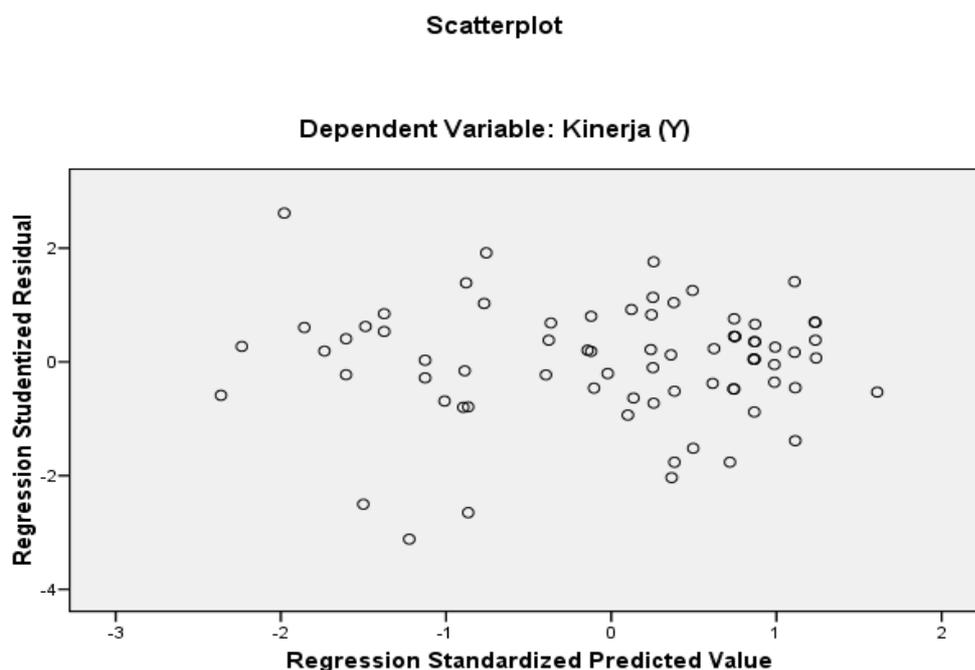
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastitas

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

4. Analisis Regresi Berganda

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

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,767	3,897		4,046	,000
	Disiplin (X1)	,313	,093	,369	3,353	,001
	Motivasi (X2)	,302	,101	,329	2,988	,004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 15,768$$

$$b_1 = 0,313$$

$$b_2 = 0,302$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (disiplin dan motivasi) adalah:

$$Y = 15,768 + 0,313 X_1 + 0,302 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (disiplin dan motivasi) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika disiplin dan motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Variabel motivasi (X_2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,767	3,897		4,046	,000
	Disiplin (X1)	,313	,093	,369	3,353	,001
	Motivasi (X2)	,302	,101	,329	2,988	,004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar t_{hitung} $3.353 < t_{tabel}$ 1,996 (sig 0,001), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa disiplin (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (y) sebesar t_{hitung} $2.988 < t_{tabel}$ 1,996 (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa motivasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : disiplin (X_1), dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho : $\rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$ {disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

Ha : Salah satu $\rho \neq 0 \rightarrow$ {disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka Ho ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$, maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449,692	2	224,846	20,957	,000 ^a
	Residual	761,768	71	10,729		
	Total	1211,459	73			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah $20,957 > F_{\text{tabel } 3,13}$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja digunakan korelasi ganda dan dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12. Nilai Korelasi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,353	3,27553

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin (X1)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai nilai R_{hitung} adalah 0,609, r_{tabel} dengan $\alpha = 95\%$ sebesar 0,229, jadi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Tampak adanya pengaruh disiplin dan motivasi dan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV - Medan. Nilai R^2 sebesar 0,371 berarti 37,1% faktor-faktor yang kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV - Medan dapat dijelaskan oleh disiplin dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 63,9% dapat dijelaskan dari faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin dan motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel X_1 (disiplin) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar 5,099 < t_{tabel} 3,353 (sig 0,001), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa disiplin (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009: 87) Menyatakan “disiplin karyawan yang baik akan mempercepat

tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan meperlambat pencapaian perusahaan”. Menurut Evawati (2016) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. Sedangkan penelitian Fuzi Waliyul Mujtahidin (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengawas di Kementerian Agama Kab.Tasikmalaya thitung adalah sebesar 3,427 atau sig. (0.002) *alpha* (0.05) maka H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian dapat diartikan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan..

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap peningkatkan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV - Medan, artinya jika disiplin selalu diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel X_2 (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $2.988 < t_{tabel}$ 1,996 (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa motivasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009: 110) Menyatakan “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan

memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan tujuan perusahaan”. Menurut Yoga Arsyenda (2013) menyatakan bahwa koefisien regresi (b_1) sebesar 0.292 yang berarti bahwa setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.292. Sehingga apabila variabel ini ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun. Dilihat dari nilai signifikansinya $< 0,05$, yakni sebesar 0,044 maka variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (disiplin dan motivasi) adalah: $Y = 15,767 + 0,313 X_1 + 0,302 X_2$ Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (disiplin dan motivasi) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika disiplin dan motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menerima hipotesis, yakni ada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV - Medan yang ditunjukkan oleh hasil F_{hitung} adalah $20,957 > F_{tabel}$ 3,13 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha_{0,05}$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif yang merupakan gambaran umum dari seluruh anggota populasi.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Krisnanda (2013) menyimpulkan bahwa: “variabel disiplin kerja,

motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel". Evawati (2016) menyatakan uji hipotesis uji F menunjukkan $F_{hitung} = 11,316$ pada tingkat signifikansi 0,000. Sehingga Uji F untuk tingkat signifikansi 5% pasti signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV - Medan, artinya jika disiplin dan motivasi dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari nilai persamaan regresi ganda linier diketahui $Y = 15,767 + 0,313 X_1 + 0,302 X_2$, memperlihatkan bahwa disiplin dan motivasi memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika disiplin dan motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $3,353 < t_{tabel} 1,996$ (sig 0,001) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil t_{hitung} sebesar $2,988 < t_{tabel} 1,996$ (sig 0,009), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
4. Disiplin dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV - Medan, yang ditunjukkan oleh hasil F_{hitung} sebesar $20,957 > F_{tabel} 3,13$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$.
5. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial maupun simultan mendukung teori dan penelitian terdahulu yaitu: ada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja, hendaknya perusahaan memperhatikan disiplin dan motivasi karyawan, selain itu diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan kedua variable tersebut agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan
2. Mengingat disiplin motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja para karyawan, maka hendaknya disiplin tersebut benar-benar ditegakkan, dengan demikian diharapkan kepada karyawan untuk terus meningkatkan disiplin yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.
3. Dalam meningkatkan kinerja, hendaknya perusahaan dapat memberikan motivasi yang sesuai agar karyawan dapat lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Hendaknya penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam menambah wawasan dalam bidang keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia, terutama untuk memberikan masukan dan tambahan informasi kepada mahasiswa mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin dan motivasi
5. Diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk dapat mengkaji lebih dalam lagi faktor-faktor kinerja pegawai diantaranya faktor motivasi dan disiplin, dan penelitian ini dapat menjadi acuan dalam penelitian-penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Evawati. (2009). “*Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Anak RSUD Tangerang*”. *Jurnal Ilmiah*.
- Fuzi Waliyul Mujtahidin. (2009). “*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengawas Di Kementerian Agama Kab. Tasikmalaya*”. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi Tasikmalaya.
- Hasibuan Malayu (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu, (2007), *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Kelima, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Pandji Anoraga. (2004), *Manajemen Bisnis*, cetakan ketiga, Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal. 2009. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2001). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Keempat Belas. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno Edy, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Tim Penulis (2010). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Wahyuningrum. (2008). “*Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*”. *Tesis*. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Wibowo, 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yoga Arsyenda. (2013). “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)*”. *Jurnal Ilmiah*. Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang Juli 2013.

