

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MULTI JAYA SAMUDERA**

SKRIPSI

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

OLEH :

MUHAMMAD FUAD RAHIM

NPM : 1305160433



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

2017

ABSTRAK

Muhammad Fuad Rahim. NPM. 1305160433. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Muli Jaya Samudera. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pada kegiatan operasionalnya perusahaan membutuhkan karyawan yang berpotensi dan memiliki kinerja yang bagus dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan tersebut. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. Oleh karena itu, logis apabila dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu mengamati faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya seperti perlunya penerapan disiplin dan adanya motivasi dalam bekerja.

Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera. Dalam penelitian ini di gunakan pendekatan asosiatif. pendekatan data asosiatif digunakan karena menggunakan 3 variabel dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antar variabel. sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera sebanyak 37 karyawan. Data yang digunakan adalah data yang diperoleh dari hasil kuisisioner. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan computer SPSS 18 dan untuk pengujian hipotesisnya, penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan) dengan tingkat keyakinan 0,95 atau 95% ($\alpha = 0,05$)

Hasil Uji t pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera menunjukkan bahwa probabilitas sig . 0,012 < 0,005 hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera menunjukkan bahwa probabilitas sig . 0,000 < 0,005 hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

Disiplin dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Multi Jaya Samudera. Dapat dilihat dari uji F yang menunjukkan nilai sig 0,000 < 0,005 menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah 0,680 atau 68% artinya bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera cabang belawan namun sisanya 32% berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan Penelitian secara parsial. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Multi Jaya Samudera.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan taufiq, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal ini. Shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah SWT supaya disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu mengembangkan ajaran Islam di muka bumi dan memikirkan keselamatan umatnya bahkan sampai ajal menjemputnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafaatnya di akhirat nanti. Aamiin.

Adapun penyusunan proposal ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam usaha menyelesaikan proposal ini, penulis menyadari sepenuhnya atas keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini tidaklah berlebihan apabila penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berupa dorongan, semangat, bimbingan, petunjuk, nasehat dan kerjasama dari berbagai pihak, yaitu kepada :

1. Allah Swt yang memberikan kelancaran bagi umatnya dalam menempuh pendidikan dibangku perkuliahan ini.

2. Kedua orang tua saya sumiran dan habibah, dan adik-adikku Muhammad ilham dan fauzih rizki yang selalu memberikan kasih sayang yang tulus baik secara moril maupun materil, serta memberikan perhatian dan semangat yang besar dalam mendukung kegiatan yang penulis lakukan.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretariat Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dewi Andriani, SE, MM, Hj. selaku dosen pembimbing proposal yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam mengerjakan proposal ini
8. Bapak M Elfi, SE, M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik.
9. Seluruh Staff Pengajar dan Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Sahabat-sahabat saya Singgih prayogo, ahmad wazir, dian pribadi, iqbal , dan agung humaidi yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis.
11. Semua teman-teman saya kelas G Manajemen Pagi. Semoga apa yang kita cita-citakan selama ini dapat tercapai. Amin.

Kiranya masih banyak lagi yang membantu penulis dan namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam kata pengantar ini, namun penulis mengucapkan terima kasih banyak semoga Allah SWT memberikan balasan

pahala yang setimpal. Dan penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekhilafan baik disengaja maupun tidak disengaja.

Akhirnya penulis berharap semoga proposal ini akan membawa manfaat bagi kita semua dan bagi penulis khususnya. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Januari 2017

Penulis

MUHAMMAD FUAD RAHIM

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	8
1. kinerja karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Peran Penting Kinerja.....	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
d. Indikator Kinerja.....	13
2. Disiplin Kerja	15
a. Pengertian Disiplin Kerja	15
b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	16
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ...	18
d. Indikator Disiplin Kerja.....	20
3. Motivasi.....	21
a. Pengertian Motivasi	21

b. Teori Motivasi	22
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	24
d. Indikator Motivasi.....	28
B. Kerangka Konseptual.....	29
C. Hipotesis.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	34
B. Definisi Operasional	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	47
1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.....	47
2. Identitas Responden	47
B. Penyajian Data	49
1. Kinerja Karyawan (Y)	49
2. Displin Kerja (X1).....	51
3. Motivasi Kerja (X2)	52
C. Deskripsi Variabel	54
1. Analisis Data	54
a. Uji Asumsi Klasik	54
b. Regresi Linier Berganda	56

c. Uji t (parsial)	57
d. Uji F	59
e. Koefisien Determinasi	60
2. Pembahasan	61
a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	61
b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	61
c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	61

BAB V KESIMPILAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan	34
Tabel III.2 Indikator Disiplin	35
Table III.3 Indikator Motivasi	35
Tabel III.4 Skedul Penelitian	36
Tabel III.5 Skala Pengukuran Linkert.....	38
Tabel III.6 Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	39
Tabel III.7 Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	40
Tabel III.8 Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	40
Tabel III.9 Ringkasan Pengujian Reabilitas instrumen.....	41
Tabel IV.1 Skala Likert.....	47
Tabel IV.2 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel IV.3 Usia	48
Tabel IV.4 Pendidikan	49
Tabel IV.5 Hasil Angket Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel IV.6 Hasil Angket Disiplin Kerja (X1).....	51
Tabel IV.7 Hasil Angket Motivasi Kerja (X2).....	52
Tabel IV.8 Coeficient	55
Tabel IV.9 Coeficient Regresi Berganda.....	56
Tabel IV.10 Uji T	57
Tabel IV.11 Uji T	58
Tabel IV.12 Uji F	59
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.....	30
Gambar II. 2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	31
Gambar II. 3 Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan....	32
Gambar IV.1 Plot Uji Normalitas.....	54
Gambar IV.2 Plot Uji Heterokedastisitas.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pada kegiatan operasionalnya perusahaan membutuhkan karyawan yang berpotensi dan memiliki kinerja yang bagus dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan tersebut. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. Oleh karena itu, logis apabila dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu mengamati faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya seperti perlunya penerapan disiplin dan adanya motivasi dalam bekerja.

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

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kinerja yang professional. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi

perusahaan untuk menilai kemampuan, Produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna dan berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standart yang ditentukan. Kinerja berperan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan gabungan dari beberapa faktor penting diantaranya yaitu kemampuan dan minat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, Penerimaan dan penjelasan serata penerapan disiplin, Pembagian 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 pegawai itu sendiri. Menurut Mangkunegara. (2013, hal 67) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Peerformance* atau *Actual Performance* Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat di perlukan karena dengan peningkatan kinerja tersebut tujuan yang di inginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja pegawai 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 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 semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Edy Sutrisno (2011, hal 86) Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

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

Selain disiplin kerja, motivasi juga sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan, karena pemberian motivasi akan menciptakan ketenangan, semangat dalam bekerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, motivasi dapat berupa dorongan moril yang diberikan kepada setiap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Motivasi juga bisa berbentuk imbalan atau pemberian materi apabila karyawan tersebut telah mencapai target yang di tetepkan perusahaan. Menurut Fauzi Agustin (2011, hal 86) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan

seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab.

motivasi dalam manajemen hanya di tujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menegarahkan potensi bawahan atau karyawannya agar mau berkerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah di tentukan.

PT. Multi Jaya Samudera merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayaran khususnya bergerak di bidang Jasa penyewaan kapal atau transportasi laut yakni melakukan pengangkutan segala macam barang dengan menggunakan kapal laut. Adapun masalah yang ada di PT. Multi Jaya Samudera Cabang Belawan peneliti awal yang di lakukan peneliti menemukan masih ada karyawan yang belum memiliki kemampuan dibidangnya, cenderung menurunnya kinerja karyawan dan prestasi karyawan tersebut yang disebabkan karena keefektifan dan kemampuan karyawan dalam bekerja masih kurang dalam bekerja, rekrutmen yang kurang maksimal. Penyelesaian pekerjaan yang cenderung ditunda-tunda sehingga karyawan tidak bisa meningkatkan kinerjanya. Menggunakan waktu jam kerja untuk kepentingan pribadi salah satunya seperti bermain jejaring sosial. Semangat dalam diri karyawan kurang, sehingga dalam mengerjakan pekerjaannya masih ada karyawan yang tidak fokus. selain itu karyawan PT. Multi Jaya Samudera kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas yang disebabkan karena kurangnya pimpinan dalam mendekati diri kepada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas terlihat betapa pentingnya peranan faktor disiplin dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI JAYA SAMUDERA”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.
2. Masih kurangnya motivasi yang di berikan terhadap karyawan sehingga karyawan kurang semangat dalam bekerja.
3. Rendahnya tingkat kesadaran dari karyawan dalam memanfaatkan waktu untuk bekerja ditandai dengan masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan setelah jam istirahat atau ibadah.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dalam hal ini penulis hanya memfokuskan penelitian mengenai dua faktor saja yaitu disiplin dan motivasi kerja, pada PT. Multi Jaya Samudera.

2. Rumusan masalah

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera?

D. Tujuan Dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja Karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera

2. Manfaat Penelitian

Daiharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membacanya. adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Untuk penulis, dapat menambah pengetahuan dalam hal kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk Perusahaan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang di harapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat.

- c. Untuk pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan dan hasilnya akan diketahui bahwa karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Setiap perusahaan jasa maupun industri mengingatkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan survive atau bertahan. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja karyawan. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas dan kualitas dari hasil yang maksimal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kerja organisasi dalam mencapai visi misi dan tujuan operasional.

Menurut Riani (2013, hal.61) “*Job performance*/kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas”

Selanjutnya Mangkunegara (2013, 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 Rivai (2009, hal.548) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Moheriono (2011, hal 95) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi.

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

b. Peran Penting Kinerja

Peran penting 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. Agar perusahaan dapat mengetahui hasil kerja dengan cara mengevaluasi kinerja dengan proses tertentu serta dengan adanya evaluasi dapat berguna untuk perbaikan kerja organisasi yang akan datang.

Menurut Rivai (2009, hal.553) Penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

- 1) Mengetahui pengembangan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

- 2) Pengembalian kepuasan administrative yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja dan, mengidentifikasi yang buruk.
- 3) Keperluan perusahaan yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4) Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Dapat ditarik kesimpulan dari penjelasan diatas bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui beberapa penjelasan berupa prestasi karyawan, pemberian imbalan, pemberian tanggung jawab sebagai perbandingan antara pegawai, promosi, dan 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.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis 1964, dalam Mangkunegara (2013, hal 67) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Sedangkan menurut Wirawan (2015, hal 272) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

a. Lingkungan Eksternal Organisasi

1) Faktor ekonomi makro dan mikro. Jika ekonomi makro dan mikro memburuk dan inflasi meninggi yang berakibat harga barang dan jasa meningkat sedangkan upah pegawai yang merosot ddaya beliya.

2) Kehidupan politik. Kehidupan politik yang tidak stabil juga mempengaruhi kinerja para pekerja.

- 3) Kehidupan sosial budaya masyarakat. Kehidupan social budaya masyarakat juga mempengaruhi kinerja SDM.
- 4) Agama/spiritualisasi. Dalam sejarah, agama kristen merupakan pelopor lahirnya kapitalisme, demikian juga agama islam dianggap sebagai agama yang mengembangkan perdagangan.
- 5) Kompetitor. Kompetitor merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas suatu organisasi bisnis.

b. Faktor-faktor internal Organisasi

- 1) Budaya organisasi. Sebagai norma, nilai-nilai asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang di sosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola fikir sikap dan prilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.
- 2) Iklim Organisasi. Orang awam sering mengacaukan pengertian budaya organisasi dengan iklim organisasi. Memang keduanya terkait satu sama lain akan tetapi sebagai konstruk ilmu engetahuan keduanya mempunyai dimensi yang berbeda.

c. Faktor-faktor Pegawai

- 1) Etos kerja. Etos kerja merupakan sesuatu yang dinamis, bukan sesuatu yang dinamis, bukan sesuatu yang statis. Artinya etos kerja dapat meningkat dan dapt juga menurun.

2) Disiplin kerja

Salah satu perilaku pegawai yang memengaruhi kinerja adalah disiplin kerjanya. Disiplin pegawai merupakan perilaku yang dinamis bukan sesuatu yang statis.

3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah persepsi-perasaan dan sikap orang mengenai berbagai aspek-aspek dari pekerjaannya.

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 atasnya 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.

d. Indikator Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur dalam indikator prestasi, dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja karyawan membuat kemajuan dan sasaran dalam tujuan rencana yang strategis.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.75) menyebutkan bahwa indikator kinerja:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Keandalan

4) Sikap

Penjelasan dari indikator kinerja karyawan diatas adaalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Keadaan yang dapat berubah darri seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan. Kualitas ini dinilai dari ketetapan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kuantitass kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penelitian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas yang baik atau tidak.

3) Keandalan

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

4) Sikap

Sikap itu terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap perusahaan, maupun sikap seorang pegawai terhadap perusahaan, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerja serta kerja sama.

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 semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin 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 Davis dalam Mangkunegara (2013, hal 129) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Singodimedjo (200) dalam Edy Sutrisno (2009, hal 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Rivai (2009, hal 825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013, hal 193) mengatakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

b. Jenis-jenis Disiplin kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya .hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis disiplin 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 Mangkunegara (2013, hal 129) macam-macam disiplin kerja Ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

Sedangkan disiplin korektif suatu system yang memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Tindakan pendisiplinan ini dapat berupa peringatan maupun skorsing, adapun bentuk-bentuk disiplin menurut Rivai (2009, hal 825) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2. Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
3. Prespektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner
4. Prespektif utilitarian, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

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 dipecat. tanpa lagi harus melalui susunan tindakan pendisiplinan yang di tetapkan perusahaan.

c. Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (200) dalam Edy Sutrisno (2009, hal 89) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai 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 jeripayahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan 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. Ada tidaknya 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 seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya 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. Ada tidaknya 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 pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan. Melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan.

8. 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 diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

d. Indikator Disiplin Kerja

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa malu meninggalkan pekerjaan jika belum selesai. Adapun indikator disiplin menurut Fauzia Agustini (2011, hal 73) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkatan kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Berikut penjelasan indikator tersebut:

1) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran.

2) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang lebih baik.

4) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggung jawab

Kesedian karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Prilaku kerja seseorang itu pada hakekatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sadili Samsudin (2010, hal 281) Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Menurut Liang Gie dalam Sadili Samsudin (2010, hal 281) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki orang-orang tersebut.

Menurut Hasibuan dikutip dari edy sutrisno (2009, hal.110) mengemukakan bahwa “motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemampuan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Menurut Agustini (2011, hal 86) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab.

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

Menurut Mangkunegara (2013, hal 94)

1. Teori kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu 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 dalam Mangkunegara (2013, hal 95,98,99) 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 untuk merasa memiliki, 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 memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari *alderfer*

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:

- a. *Existences needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefit*.
- b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3. Teori insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dikontrol oleh pikiran.

4. Teori Drive

Konsep drive menjadi yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodward menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan.

5. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting* atau *habit*.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Agustini (2011, hal 45) Motivasi sebagai proses psikologis pada diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

a) Faktor didalam diri individu (intern) yaitu:

1. Usia
2. Kematangan pribadi
3. Tingkat pendidikan
4. Keinginan dan harapan pribadi
5. Kebutuhan
6. Kelemahan dan kebosanan
7. Kepuasan kerja

b) Faktor diluar diri individu (ekstern), yaitu:

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan

2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya penghargaan atas prestasi
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang berlaku
7. Budaya organisasi

Sedangkan menurut Edy sutrisno (2009,hal 116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas dua faktor 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 seorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka 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 Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. adapun indikator-indikator motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2013, hal 111) meliputi :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Usaha untuk maju
- 4) Rekan kerja yang dipilih

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

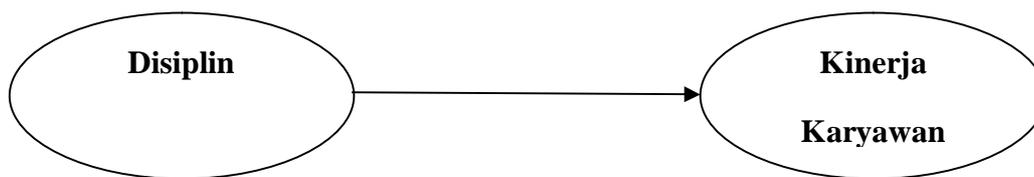
- 1) Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akal hal tersebut.
- 3) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 4) Rekan kerja yang dipilih, yaitu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

B. Kerangka Konseptual

Adapun untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka perlu digambarkan kerangka konseptual dari penulisan ini kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independen variabel atau variabel bebas (disiplin dan motivasi) terhadap dependent variabel atau variabel terikat (kinerja karyawan).

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2013, hal 193) mengatakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. kinerja memiliki peranan yang penting dalam perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001: 65) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap Mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mencerminkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Winda Agnesia Segala (2008) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah disiplin.



Gambar II.1 : Paradigma penelitian

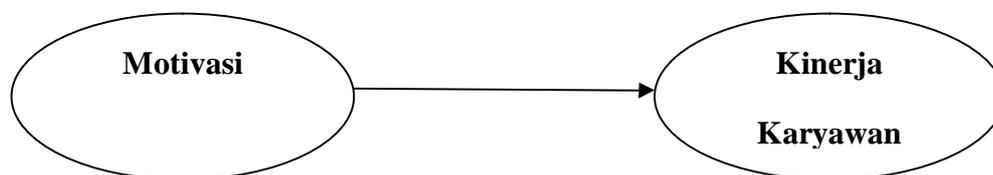
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hubungan tersebut menunjukkan semakin baik motivasi yang dilakukan didalam organisasi, maka akan menyebabkan tingkat kinerja yang baik dalam organisasi tersebut. . Menurut Moekijat (2000), motivasi adalah sebagai pengaruh terhadap tingkah laku dan apabila kita menerima faham bagian yang tersebar daripada pengaruh terhadap tingkah laku manusia ini adalah pada kebutuhan dasar.

Menurut Heidyachman dan Husnan (2000 : 93) motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Definisi lain tentang motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya unguj melakukan tindakan- tindakan. Dengan pengertian tersebut , bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Seperti yang telah diuraikan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa apabila dalam diri karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi, maka tujuan organisasi dapat tercapai.

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.



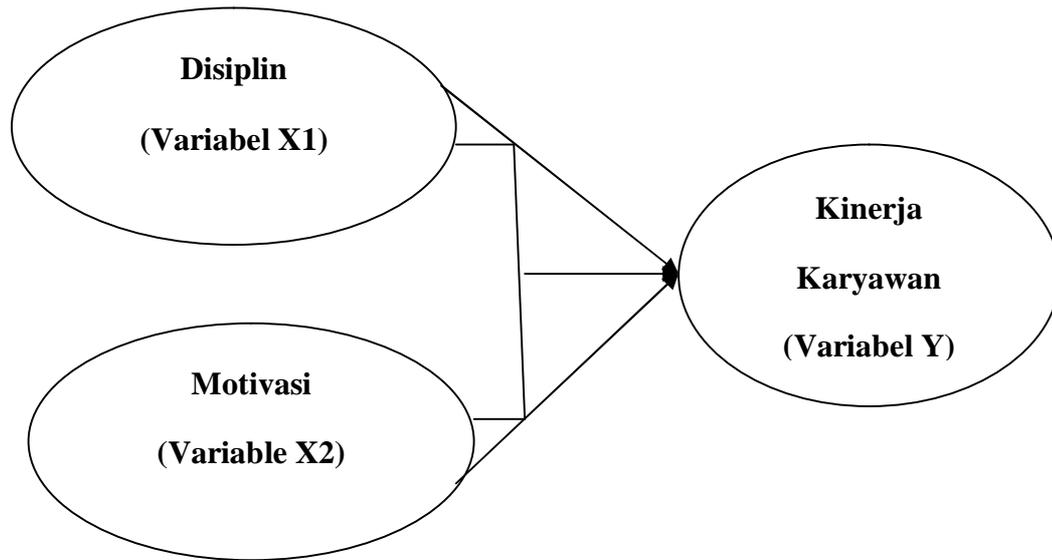
Gambar II.2 : Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Disiplin dan Motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan secara positif atau meningkat.

Hasil penelitian Devi Adniaty (2011) membuktikan bahwa secara bersama-sama Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara garis besar ada dua faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi dapat menimbulkan kondisi lingkungan seperti lingkungan tempat kerja. Dalam hal ini meliputi kebijakan, standar kerja, program kerja, sarana prasarana. Faktor internal yang dapat berpengaruh terhadap motivasi antara lain pembawaan, pendidikan, pengalaman masa lalu, keinginan, dan harapan masa depan.

Dari uraian di atas maka dapat dibuat kerangka konseptual seperti gambar di bawah ini:



Gambar 11.3 Kerangka Konseptual.

C. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, hal.64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada 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. Multi Jaya Samudera.

2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Multi Jaya Samudera.
3. Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Multi Jaya Samudera.

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 variabel. maka apabila peneliti telah siap dengan desain penelitian berarti separuh kerja penelitiannya telah selesai.

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 Terikat (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, serta waktu. 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	Keandalan Kerja	5,6
4	Sikap Kerja	7,8

Mangkunegara (2013, hal 75)

2. Variable Bebas (X1) Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis atau tidak. 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 kerja	3,4
3	Ketaatan pada atasan	5,6
4	Kesadaran bekerja	7
5	Tanggung jawab	8,9

Sumber: Fauzia Agustini (2011,hal.73)

3. Variable Bebas (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. Multi Jaya Samudera Cabang Belawan. Yang beralamat di Jalan.Bagan Deli Lama Belawan

2. Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memulai meneliti sejak bulan Desember 2016, untuk rincian pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.4
Skedul Penelitian
Jadwal Kegiatan Penelitian

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

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 peneliti untuk mempelajarinya dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono 2016, hal,80). Pada penelitian ini populasi dalah seluruh karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera yang berjumlah 37 karyawan

2. Sampel

Sugiyono (2016, hal.81) ,sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera sebanyak 37 karyawan.

sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

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. 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. Multi Jaya Samudera dengan membubuhkan tanda checklist (√). Dimana jenis skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

3. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di PT. Multi Jaya Samudera. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya

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 pertanyaanpertanyaan berhubungan dengan persepsi responden. Item-Item pertanyaan disusun berdsarkan kriteria-kriteria yang dirujuk dari teori sehingga bisa menghasilkan instrument yng benar dan rasional.

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

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_{i^2} - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_{i^2} - (\sum y_i)^2\}}}$$

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

Hipotesisnya adalah:

$H_0:0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung

> nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed>0,05).

Tabel III.6
Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,721	0,325	0,000 < 0,05	VALID
2	0,658	0,325	0,000 < 0,05	VALID
3	0,606	0,325	0,000 < 0,05	VALID
4	0,474	0,325	0,003 < 0,05	VALID
5	0,471	0,325	0,000 < 0,05	VALID
6	0,606	0,325	0,000 < 0,05	VALID
7	0,538	0,325	0,001 < 0,05	VALID
8	0,710	0,325	0,000 < 0,05	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 18.0

Dari tabel diatas, item pernyataan pada variabel (Y) kinerja Karyawan menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai intrumen dalam penelitian.

Tabel III.7
Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,772	0,325	0,000 < 0,05	VALID
2	0,804	0,325	0,000 < 0,05	VALID
3	0,716	0,325	0,000 < 0,05	VALID
4	0,716	0,325	0,000 < 0,05	VALID
5	0,681	0,325	0,000 < 0,05	VALID
6	0,666	0,325	0,000 < 0,05	VALID
7	0,759	0,325	0,000 < 0,05	VALID
8	0,616	0,325	0,000 < 0,05	VALID
9	0,744	0,325	0,000 < 0,05	VALID

Sumber : Hasil Pengelolah Data SPSS 18.0

Dari tabel diatas, item pertanyaan pada variabel (X1) disiplin kerja menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

Tabel III.8
Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,699	0,325	0,000 < 0,05	VALID
2	0,675	0,325	0,000 < 0,05	VALID
3	0,782	0,325	0,000 < 0,05	VALID
4	0,548	0,325	0,000 < 0,05	VALID
5	0,667	0,325	0,000 < 0,05	VALID
6	0,574	0,325	0,000 < 0,05	VALID
7	0,532	0,325	0,001 < 0,05	VALID
8	0,583	0,325	0,000 < 0,05	VALID

Sumber : Hasil Pengelolah Data SPSS 18.0

Dari tabel diatas, item pertanyaan pada variabel (X2) motivasi kerja menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang di dapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian 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 realibilitas di lakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alphalmam* Ghozali yaitu sebagai berikut:

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

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 realibilitas kurang baik.

Tabel III.9
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Disiplin	0,743	Reliable
Motivasi	0,884	Reliable
Kinerja karyawan	0,779	Reliable

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, analisis data kuantitatif adalah analisi data yang mengandung angka-angka atau

numerik tertentu dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-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 Koefesien 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 kekiri atau

melenceng kekanan, 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 heteroskedastisitas 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. 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 18.0).Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05($\alpha=5\%$).

Adapun bentuk pengujianya sebagai berikut :

1) Bentuk pengujiannya

- a) $H_0:\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b) $H_0:\beta = 0$, artinya Variabel independen berpengaruh terhadap variable dependen.

2) Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima , artinya. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji F (Simultann)

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.*Significane 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Disiplin kerja dan Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) Pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol ndan satu. nilai R^2 Yang menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program statistical package for sosial sciences (SPSS 18.0.). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

sugiono (2002, hal.259)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

r^2 : Nilai korelasi berganda

100% : Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan angket pada seluruh responden yang berjumlah 37 orang, dengan menggunakan angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Y, 9 pernyataan untuk variabel X₁, 8 pernyataan untuk variabel X₂. Dimana yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan, variabel X₁ adalah disiplin kerja dan variabel X₂ adalah motivasi. Angket disebarikan secara langung kepada 37 orang karyawan pada PT Multi Jaya Samudera dengan menggunakan skala *likers* berbentuk tabel *checklist*.

Tabel IV.1
Skala Likerst

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Identitas Responden

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

1) Jenis Kelamin

Dari jumlah 37 responden yang diteliti, banyaknya responden diteliti sebanyak 26 orang laki-laki dan 11 orang perempuan terlihat dari tabel dibawah ini:

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

		jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	26	70.3	70.3	70.3
	perempuan	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber Data Penelitian SPSS,(2017)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 26 orang (70,3%) dan mayoritas jenis kelamin perempuan 11 orang (29,7%)

2) Usia

Tabel IV.3
Usia

		usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	6	16.2	16.2	16.2
	25-34 tahun	16	43.2	43.2	59.5
	35-50 tahun	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber Data Penelitian SPSS,(2017)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia 17-24 tahun adalah 6 orang atau (16,2%) dan usia 25-34 tahun adalah 16 orang atau (43,2%), usia 35-50 tahun adalah 15 orang atau (40,5%).

3) Pendidikan

Tabel IV.4
Pendidikan

tingkat pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sma	6	16.2	16.2	16.2
	D3	5	13.5	13.5	29.7
	S1	24	64.9	64.9	94.6
	S2	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Sumber Data Penelitian SPSS,(2017)

Dari data diatas dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan SMA sederajat 6 orang atau (16,2%), dan D3 adalah sebanyak 5 orang atau (13,5%), S1 adalah sebanyak 24 orang atau (64,9), dan S2 adalah sebanyak 2 orang atau (5,4%).

B. Penyajian Data

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

1. Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini persentase jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y):

Tabel IV.5
Hasil Angket Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	51,4	18	48,6	-	-	-	-	-	-	37	100
2	20	54,1	17	45,9	-	-	-	-	-	-	37	100
3	18	48,6	19	51,4	-	-	-	-	-	-	37	100
4	19	51,4	18	48,8	-	-	-	-	-	-	37	100
5	16	43,2	21	56,8	-	-	-	-	-	-	37	100
6	18	48,6	19	51,4	-	-	-	-	-	-	37	100
7	14	37,8	22	59,5	1	2,7	-	-	-	-	37	100
8	21	56,8	16	43,2	-	-	-	-	-	-	37	100

Sumber Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pernyataan pertama tentang saya mampu menangani beban pekerjaan dengan baik sebagaimana yang ditugaskan mayoritas responden memilih sangat setuju 19 orang (51,4%).
2. Dari jawaban pernyataan kedua tentang saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan mayoritas responden memilih sangat setuju 20 orang (54,1%).
3. Dari jawaban pernyataan ketiga tentang saya mampu membagi waktu dengan baik dari setiap pekerjaan mayoritas responden memilih setuju 19 orang (51,4%).
4. Dari jawaban pernyataan keempat tentang saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat mayoritas responden memilih sangat setuju 19 orang (51,4%).
5. Dari jawaban pernyataan kelima saya selalu mempunyai inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden memilih 21 setuju orang (56,8%).
6. Dari jawaban pernyataan keenam saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja mayoritas responden memilih setuju 19 orang (51,4%).
7. Dari jawaban pernyataan ketujuh saya terbuka pada pendapat orang lain mayoritas responden memilih setuju 22 orang (59,5%).
8. Dari jawaban pernyataan kedelapan saya selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain mayoritas responden memilih sangat setuju 21 orang (56,8%).

Kesimpulannya secara umum bahwa kinerja karyawan yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban yang rata-rata responden yang menjawab setuju dan sangat setuju seimbang (54,4%).

2. Disiplin Kerja (X2)

Tabel IV.6
Hasil Angket Disiplin Kerja (X1)

No Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	64,9	13	35,1	-	-	-	-	-	-	37	100
2	20	54,1	16	43,2	1	2,7	-	-	-	-	37	100
3	18	48,6	19	51,4	-	-	-	-	-	-	37	100
4	21	56,8	16	43,5	-	-	-	-	-	-	37	100
5	17	45,9	20	54,1	-	-	-	-	-	-	37	100
6	21	56,8	16	43,2	-	-	-	-	-	-	37	100
7	20	54,1	17	45,9	-	-	-	-	-	-	37	100
8	15	40,5	22	59,5	-	-	-	-	-	-	37	100
9	22	59,5	15	40,5	-	-	-	-	-	-	37	100

Sumber Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pernyataan pertama kehadiran tepat waktu menunjukkan kedisiplinan karyawan mayoritas responden memilih sangat setuju 24 orang (64,9%).
2. Dari jawaban pernyataan kedua setiap karyawan selalu datang dan masuk sesuai jam kerja mayoritas responden memilih sangat setuju 20 orang (54,1%).
3. Dari jawaban pernyataan ketiga setiap karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh instansi mayoritas responden memilih setuju 19 orang (51,4%).
4. Dari jawaban pernyataan keempat ketaatan terhadap peraturan menunjukkan tingkat disiplin yang baik mayoritas responden memilih sangat setuju 21 orang (56,8%).
5. Dari jawaban pernyataan kelima setiap karyawan melakukan tugas sesuai dengan intruksi atasan mayoritas responden memilih setuju 20 orang (54,1%).

6. Dari jawaban pernyataan keenam setiap karyawan bersedia menerima sanksi jika melakukan kesalahan bekerja mayoritas responden memilih sangat setuju 21 orang (56,8%).
7. Dari jawaban pernyataan ketujuh setiap karyawan akan mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin mayoritas responden memilih sangat setuju 20 orang (54,1%).
8. Dari jawaban pernyataan kedelapan saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu mayoritas responden memilih setuju 22 orang (59,5%).
9. Dari jawaban pernyataan kesembilan saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya mayoritas responden memilih sangat setuju 22 orang (59,5%).

Kesimpulannya secara umum bahwa disiplin kerja yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban yang rata-rata responden yang menjawab sangat setuju (56.8%).

3. Motivasi Kerja (X2)

Tabel IV.7
Hasil Angket Motivasi Kerja (X2)

No Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	51,4	18	48,6	-	-	-	-	-	-	37	100
2	22	59,5	15	40,5	-	-	-	-	-	-	37	100
3	17	45,9	20	54,1	-	-	-	-	-	-	37	100
4	14	37,8	19	51,4	4	10,8	-	-	-	-	37	100
5	21	56,8	16	43,2	-	-	-	-	-	-	37	100
6	19	51,4	18	48,6	-	-	-	-	-	-	37	100
7	16	43,2	21	56,8	-	-	-	-	-	-	37	100
8	21	56,8	16	43,2	-	-	-	-	-	-	37	100

Sumber Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pernyataan pertama karyawan selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas mayoritas responden memilih 19 orang sangat setuju (51,4%).

2. Dari jawaban pernyataan kedua karyawan mempunyai kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden memilih 22 orang sangat setuju (59,5%).
3. Dari jawaban pernyataan ketiga karyawan selalu memiliki orientasi yang baik terhadap masa depan mayoritas responden memilih setuju 20 orang (54,1%).
4. Dari jawaban pernyataan keempat Karyawan selalu memiliki orientasi yang baik pada tugasnya mayoritas responden memilih sangat setuju 19 orang (51,4%).
5. Dari jawaban pernyataan kelima karyawan selalu berusaha untuk meraih kesuksesan divisinya mayoritas responden memilih sangat setuju 21 orang (56,8%).
6. Dari jawaban pernyataan keenam karyawan selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan mayoritas responden memilih sangat setuju 19 orang (51,4%).
7. Dari jawaban pernyataan ketujuh karyawan pernah merasa bahwa rekan kerja yang dipilih tidak sesuai mayoritas responden memilih setuju 21 orang (56,8%).
8. Dari jawaban pernyataan kedelapan karyawan pernah merasa kerjasama dengan rekan kerja yang dipilih tidak berjalan dengan baik mayoritas responden memilih sangat setuju 21 orang (56,8%).

Kesimpulannya secara umum bahwa motivasi kerja yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban yang rata-rata responden yang menjawab sangat setuju (50%).

C. Deskripsi Variabel

1. Teknik Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

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

Tabel IV.8
Coefficients Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
	(Constant)	5.119	3.692		1.386	.175				
disiplin	.208	.079	.280	2.639	.012	.553	.412	.256	.835	1.198
motivasi	.621	.098	.670	6.309	.000	.784	.734	.612	.835	1.198

a. Dependent Variable: kinerja

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schdule*) versi 18.0 didapat:

$$a = 5,119$$

$$\beta_1 = 0,208$$

$$\beta_1 = - 0,621$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua penelitian (Disiplin kerja dan motivasi kerja) adalah:

$$Y = 5,119 + 0,208 X_1 + 0,621 X_2$$

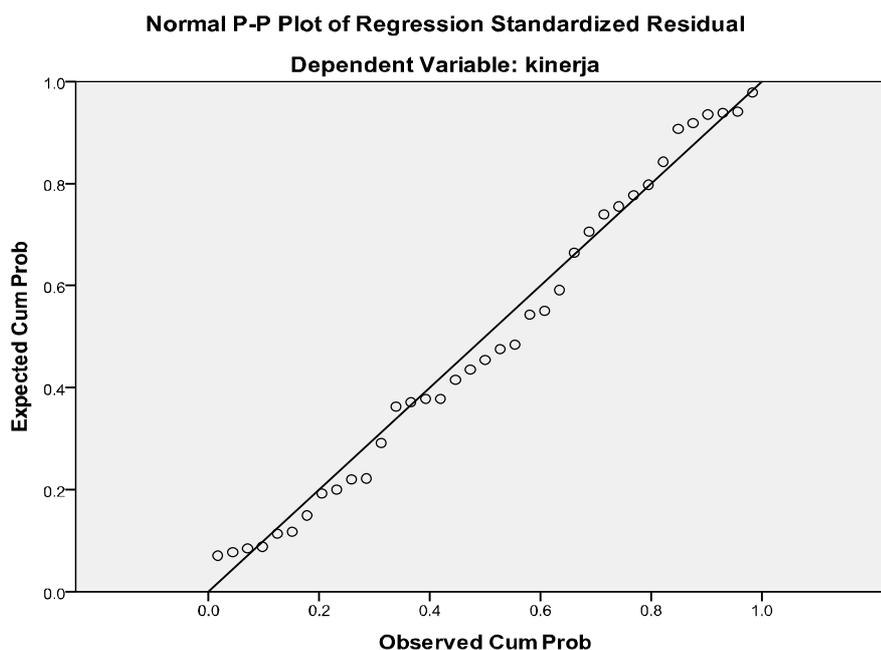
Persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) memiliki koefisien yang positif sehingga dapat diartikan jika disiplin kerja dan motivasi kerja ditingkatkan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja).

b. Uji Asumsi Klasik

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

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1 Plot Uji Normalitas

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

2) Uji Multikolinieritas

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

Tabel IV.9 Coefficient

Coefficients^a

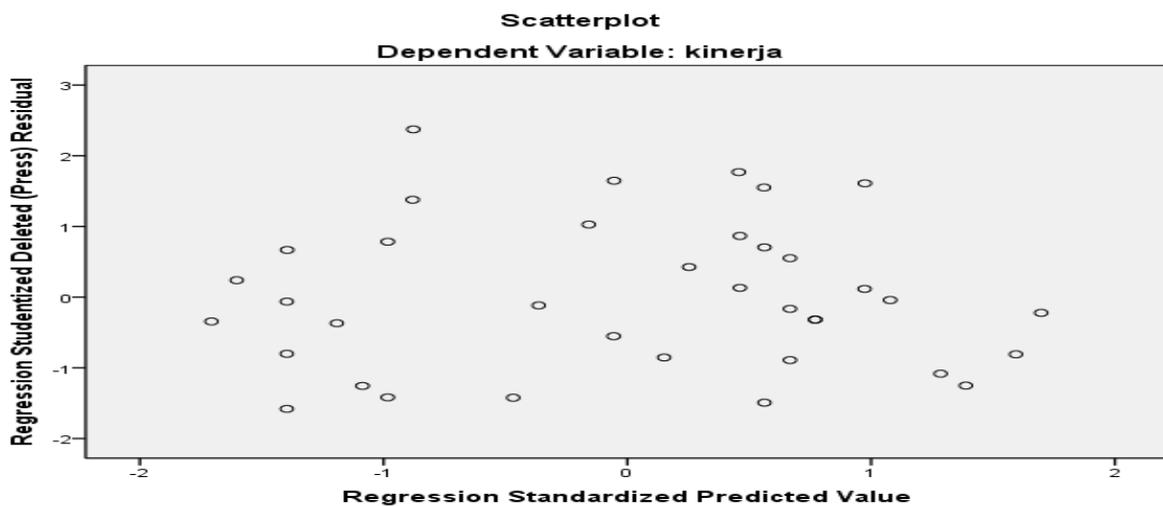
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	(Constant)	5.119	3.692		1.386	.175				
disiplin	.208	.079	.280	2.639	.012	.553	.412	.256	.835	1.198
motivasi	.621	.098	.670	6.309	.000	.784	.734	.612	.835	1.198

a. Dependent Variable: kinerja

Variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditemukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas.

3) Uji Hetero Kedastisitas

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



Gambar IV.2 Plot Uji Heterokedastisitas

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.

c. Uji t (parsial)

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

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.10
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
	(Constant)	5.119	3.692		1.386	.175		
disiplin	.208	.079	.280	2.639	.012	.553	.412	.256
motivasi	.621	.098	.670	6.309	.000	.784	.734	.612

a. Dependent Variable: kinerja

Uji digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan.

nilai tabel t untuk $n = 37 - 2 = 35$ adalah 2,030

Maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 2,639$$

$$t_{tabel} = 2,030$$

Kriteria Pengambilan Keputusan

$$\alpha = 5\% \text{ dk} = n - 2$$

Ha diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} > t_{tabel}$

- Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > t_{tabel}$

- Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.11
Uji t

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	5.119	3.692		1.386	.175			
disiplin	.208	.079	.280	2.639	.012	.553	.412	.256
motivasi	.621	.098	.670	6.309	.000	.784	.734	.612

b. Dependent Variable: kinerja

Uji digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. nilai tabel t untuk

$$n = 37 - 2 = 35 \text{ adalah } 2,030$$

Maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 6,309$$

$$t_{tabel} = 2,030$$

Kriteria Pengambilan Keputusan

$$\alpha = 5\% \text{ dk } = n - 2$$

H_a diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} > t_{tabel}$

- Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > t_{tabel}$
- Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$.

d. Uji F

Uji f dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

$$Fh = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(N - K - 1)}$$

Keterangan:

Fh = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sample

R² = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

Tabel IV.12
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.229	2	72.615	36.128	.000 ^a
	Residual	68.338	34	2.010		
	Total	213.568	36			

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

$$F_{hitung} = 36,128$$

$$F_{tabel} = 3,28$$

Kriteria Pengujian:

- Tidak signifikan jika H₀ ditolak bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > -f_{tabel}$.
- Signifikan jika H₀ ditolak H_a diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$

e. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat sejauh mana kontribusi atau persentase seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat dilihat dari tabel melalui nilai *R square* dibawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.825 ^a	.680	.661	1.41773	2.030

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

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

Dimana :

D : Koefisien determinasi

r^2 : Nilai korelasi berganda

100% : Persentase Kontribusi

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

$$R = 0,680 \times 100\%$$

$$= 68\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,680 atau 68% artinya bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera cabang belawan namun sisanya 32% berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

Dari hasil penelitian pengujian dilihat bahwa hanya variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). berikut ini 3 bagian utama yang akan dibahas dalam analisis dan pengujian tersebut, yaitu sebagai berikut:

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,639 > 2,030$ sehingga pada PT. Multi Jaya Samudera Cabang Belawan tersebut disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013) membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015). dan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Winda Agnesia Segala (2008) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah disiplin.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,308 > 2,030$ sehingga pada PT. Multi Jaya Samudera Cabang Belawan tersebut motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis 2 bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan sutanto dan patty (2014).

c. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mengenai pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera Cabang Belawan penelitian ini jelas terbukti bahwa adanya pengaruh yang secara simultan dimana diketahui bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $36,128 > 3,22$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan nilai *R Square* 0,680 atau 68%. Sisanya 32% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Gunawan Gunawan (2016) yang menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian yaitu disiplin dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Secara parsial pengolahan data tentang pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,639 > t_{tabel} 2,030$ dengan probabilitas dengan probabilitas sig . $0,012 < 0,005$ hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Multi Jaya Samudera
2. Secara parsial pengolahan data tentang pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 6,308 > t_{tabel} 2,030$ dengan probabilitas dengan probabilitas sig . $0,000 < 0,005$ hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Multi Jaya Samudera
3. Secara simultan diperoleh $f_{hitung} 36,128 > f_{tabel} 3,28$ sig $0,000 < 0,005$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berikut ini merupakan saran dari penelitian ssebagai bentuk rasa peduli dalam membangun kemajuan perusahaan:

1. Pemimpin perusahaan harus meningkatkan disiplin kerja pada karyawan dengan cara pimpinan memberikan contoh keteladanannya dalam hal disiplin,

memberikan hukuman dan meningkatkan pengawasan dan agar karyawan dapat mematuhi peraturan perusahaan, bekerja dengan serius dan tanggung jawab sehingga kinerja dapat meningkat.

2. Untuk mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan, perusahaan harus lebih memperlihatkan tingkat disiplin kerja karyawan dan memberikan motivasi bagi karyawan yang kurang efektif dalam bekerja sehingga membuat para karyawan bekerja dengan lebih baik untuk mencapai kemajuan perusahaan.
3. Bagi perusahaan hendaklah hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawannya hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang positif yang berarti jika disiplin kerja dan motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga perlu dilakukan keputusan untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi karyawan yang baik sehingga nantinya kinerja karyawan yang diharapkan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2013) “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Edy Sutrisno, (2009) “Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fauzi Agustini, (2011) “Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Madenatera, Sumatera Utara.
- Asri Laksmi Riani, (2013) “Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, (2009) “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moehariono, (2012) “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, (2013) “Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sadili Samsudin, (2005) “Manajemen Sumber Daya Manusia, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Wirawan, (2015) “Manajemen Sumber Daya Manusia INDONESIA, PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Sugiono, (2016) “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, cv. Bandung.
- Agustina Fauzia (2011) “Manajemen Saumber Daya Manusia Lanjutan” Medan Madena tera. Edisi Pertama
- Ika Agustina, Faktor-Faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Gaya Manunggal Kresitama Universitas Gunadarma, library/articles/graduate/economy/2009/Artikel.
- Hendri Azwar, Ira Meirina Chair, Yaumil Abrian. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang, D4 Manajemen Perhotelan. Jurusan Kesejahteraan Keluarga. Universitas Negeri Padang Juni 2015.
- Sutanto dan Patty Volume 4, No. 1, May 2014 Presepsi akan gaji,motivasi kerja ,dan kinerja karyawan pada PT. amita bara sejahtera.
- Taufiek Rio Sanjaya Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada hotel Ros in YOGYAKARTA Universitas negri Yogyakarta 2015.