

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PD.PEMBANGUNAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

TIO NOVITA SARI TAMBUNAN

NPM : 1305160090



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

ABSTRAK

TIO NOVITA SARI TAMBUNAN,NPM,1305160090, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD.Pembangunan Kota Medan, Skripsi 2017

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan suatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai, selain itu Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, guna mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya organisasi.

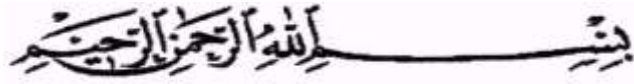
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PD.Pembangunan Kota Medan, untuk mengetahui Pengaruh disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan, untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada PD. Pembangunan Kota Medan. Populasi dari penelitian ini berjumlah 165 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 Orang. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu daftar Pertanyaan (Questioner). Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pengujian Regresi Linear berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji f dan Koefisien Determinasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar 1.638 $t_{tabel} < 2000$ memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan Probabilitas sig $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) secara Parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adanya pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar 1.640 dengan $t_{tabel} < 2000$ memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan ditunjukkan oleh nilai yaitu nilai koefisien determinasi hasil penelitian ini adalah 0,75 atau 75% menunjukkan sekitar 75% Variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi Motivasi (X1). Disiplin Kerja (X2). Sisanya 25% dipengaruhi oleh Variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Adapun Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi strata 1 Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan melaksanakan Skripsi ini penulis mendapat serangkaian kemampuan dengan aktivitas yang ada didunia kerja selain teori yang didapat dari perkuliahan.

Skripsi ini disusun berdasarkan apa yang telah penulis lakukan pada saat penelitian yakni pada PD.PEMBANGUNAN KOTA MEDAN.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu mulai dari awal kegiatan Skripsi berlangsung sampai dengan selesai, khususnya :

1. Kepada ayahanda tercinta Naharuddin Tambunan dan Ibu Suwarni tiada henti-hentinya memberikan cinta dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan penulis.
2. Bapak Dr. Agusani, M.A.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE,M.S.I sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri,SE,M.M, M.SI selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE,M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, MSI,selaku Sekretaris Jurusan Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Dr.Syaiful Bahri, MAP,Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Pimpinan seluruh staff dan pegawai PD.Pembangunan Kota Medan khususnya pegawai bagian MSDM yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan dalam penyajian Laporan Skripsi
11. Sahabat-sahabat terbaik Rizky Fitriani Br.S, Rika Muharami Ningsih, Irma Yunita Putri, Nuramalia Sholeha, Dessy Nurbalqis

12. Dan kepada pihak- pihak lain yang telah banyak membantu namun tidak dapat penulis sebutkan persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmatnya bagi kita semua. Terima kasih bantuannya selama ini semoga dapat menjadi amal kebaikan dihadapannya Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini. Oleh sebab itu kritik dan saran yang penulis harapkan guna memperbaiki di kemudian hari.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, APRIL 2017

Penulis

TIO NOVITA SARI TAMBUNAN

NPM: 13051 60090

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang masalah	1
B. Identifikasi masalah.....	5
C. Batasan dan rumusan masalah.....	5
D. Tujuan dan manfaat penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian teoritis.....	7
1. Kinerja karyawan (Y).....	7
a. pengetian kinerja karyawan.....	7
b. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	8
c. pengertian penilaian kinerja	11
d. tujuan penilaian kinerja	12
e. indikator kinerja	12
2. Motivasi	14
a. Pengertian motivasi.....	14

b. tujuan motivasi.....	15
c. faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	16
d. indikator motivasi	19
3. Disiplin.....	20
a. pengertian disiplin.....	20
b. jenis-jenis disiplin	21
c. tujuan disiplin.....	21
d. faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	22
e. indikator disiplin	24
B. Kerangka Konseptual	26
1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.....	26
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai	27
3. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai	29
C. Hipotesis.....	30
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	31
A. Pendekatan penelitian	31
B. Definisi operasional.....	31
C. Tempat dan waktu penelitian.....	33
D. Populasi dan sampel	33
E. Teknik pengumpulan data	35
F. Teknik analisis data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Deskripsi penelitian	46

B. Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SRAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Motivasi,Disiplin terhadap Kinerja	31
Tabel III-2 Pelaksanaan Penelitian.....	33
Tabel III-3 Hasil perhitungan sampel.....	35
Tabel III-4 Skala Likert.....	36
Tabel III-5 Hasil Uji Validitas instrumen motivasi.....	37
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas instrumen disiplin.....	38
Tabel III-7 Kinerja Pegawai.....	39
Tabel IV-1 Skala pengukuran likert.....	46
Tabel IV-2 Distribusi Responden berdasarkan jenis kelamin	47
Tabel IV-3 Distribusi Responden berdasarkan pendidikan	47
Tabel IV-4 Skor Angket jawaban variabel motivasi	48
Tabel IV-5 Skor Angket variabel Disiplin kerja	51
Tabel IV-6 Skor Angket variabel Kinerja pegawai	53
Tabel IV-7 Model Summry dan R Square	57
Tabel IV-8 Koefisien Regresi model persamaan	57
Tabel IV-9 Multikolinearitas	59
Tabel IV- 10 Uji t	61
Tabel IV-11 Anova	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	27
Gambar II-2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai	28
Gambar II-3 Paradigma Penelitian	29
Gambar IV-1 Normalitas	58
Gambar IV-2 Heterokedasitas	59
Gambar IV-3 Pengujian uji t Motivasi terhadap Kinerja pegawai	61
Gambar IV-4 Pengujian uji t Disiplin terhadap kinerja pegawai	61
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Didalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan- kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari.

Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Walaupun organisasi memiliki tujuan perusahaan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusia nya tidak diperhatikan apalagi ditelantarkan. Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut. Mengelola karyawan sangat diperhatikan karena karyawan merupakan faktor yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi.

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. karyawan di

tuntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien . Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kasmir (2016, hal 182)

Motivasi yang berarti dorongan atau gerakan yang ditujukan kepada bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.motivasi adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik, Kadarisman(2013, hal, 278)

Dalam bekerja, disiplin adalah sebuah keharusan. Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karena dengan disiplin maka seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan kerja perlu ditegakkan, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja maka kegiatan kerja akan terganggu yang pada akhirnya akan mengganggu pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2012, hal,193)

Berdasarkan Riset awal yang dilakukan penulis maka diperoleh masalah antara lain:

Pegawai PD. Pembangunan pembangunan kota medan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Pegawai PD. Pembangunan kota medan, masih kurangnya motivasi terhadap karyawan karena pimpinan diperusahaan tersebut kurang memberikan arahan dan nasihat kepada bawahannya sehingga pegawainya bermalas-malasan dalam bekerja, dan pimpinannya tidak peduli terhadap pegawainya dan itu bisa menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Pegawai PD. Pembangunan kota medan masih belum mematuhi peraturan-peraturan perusahaan hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan kerja pegawai yang masih banyak melanggar peraturan-peraturan yang berlaku dan kurangnya rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaannya yang dibebankan pada mereka, masih ada karyawan yang melanggar peraturan seperti karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pelanggaran peraturan tersebut sangat mempengaruhi kinerja, karna jam kerja karyawan menjadi berkurang.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin organisasi perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan giat dan membuat karyawan secara disiplin.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen Sumber Daya Manusiannya. Perusahaan-perusahaan, modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman.

PD.Pembangunan Kota Medan merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam menangani empat bidang usaha masing-masing usaha konstruksi, property, infrastruktur dan hiburan.

Fenomena yang terjadi pada Pegawai di PD.Pembangunan Kota Medan adalah masih belum mematuhi peraturan-peraturan perusahaan hal ini dapat terlihat dari pelaksanaan kerja pegawai yang masih banyak melanggar peraturan-peraturan yang berlaku dan kurangnya rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang dibebankan pada mereka. Masih ada pegawai yang melanggar peraturan, seperti pegawai yang masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah

ditentukan. Pelanggaran peraturan tersebut sangat mempengaruhi kinerja karena jam kerja pegawai menjadi berkurang.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dengan judul

“ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD.Pembangunan Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kurangnya Motivasi karyawan, karna kurangnya arahan dan nasihat dari atasan sehingga karyawan banyak yang bermalas-malasan dalam bekerja.
- 2) Kurangnya disiplin kerja, karna masih ada karyawan yang sering terlambat masuk jam kerja dan kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya
- 3) Kurangnya kinerja karyawan, karyawan sering meninggalkan pekerjaan dan banyak pekerjaan yang tertunda karena sering meninggalakn ruangan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis hanya membatasi masalah Motivasi, Disiplin kerja, dan kinerja pada karyawan tetap di PD. Pembangunan Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a) Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan
- b) Apakah ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. pembangunan Kota Medan

- c) Apakah ada pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan kota medan
- b) Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai pada PD.Pembangunan Kota Medan
- c) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Sebagai informasi bagi pelaku usaha maupun instansi pemerintahan untuk melakukan evaluasi manajemen usaha, tata kelola dan kepegawaian sehingga tercapai tujuan perusahaan maupun instansi.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan bahan perbandingan

Maupun studi lanjutan bagi yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan

dan memberikan perbandingan karyawan ilmiah di perusahaan

c. Manfaat Peneliti Selanjutnya

Menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta pemahaman penulis mengenai motivasi dan disiplin kerja dan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana SI Fakultas Ekonomi di universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

BAB II

URAIAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja

Tidak ada pelaku bisnis dari sektor industri maupun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun. Akan tetapi, tidaklah mudah untuk mempertahankan dan meningkatkannya ditengah situasi dan kondisi ekonomi indonesia yang menurut banyak pengamat sedang carutmarut sejak dilanda krisis ekonomi, apalagi tingkat persaingan bisnis baik dari dalam maupun luar negeri semakin meningkat dan peraturan pemerintah semakin ketat. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuan ini kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Sutrisno (2009, hal 170) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.

Sedangkan Sutrisno (2009, hal 172) mengemukakan bahwa :“ kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan

tugas.kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan.

Menurut Mangkuprawira dan Aida (2007, hal 153) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya.

Dari definisi- definisi tersebut diatas, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama antar anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan dan ditetapkan oleh organisasi.

B. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentoso dalam Sutrisno (2009, hal 176-178) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorongmencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektif dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan

kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013, hal 67-68) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari- hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

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).

Menurut Mathis(2014,hal198) Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu :

- a) Kemampuan
- b) Motivasi
- c) Dukungan yang diterima
- d) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- e) Hubungan karyawan dan organisasi

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan faktor dominan yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi yang ada disetiap pendapat para ahli.

C. Penilaian kinerja

Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Jika sudah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan atau penghargaan. Akan tetapi, jika tidak mencapai atau belum mencapai, maka perlu dilakukan evaluasi.

Menurut Kasmir (2016, hal 184), penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

Dalam menilai kinerja seseorang tidak dapat dilakukan secara sembarangan, akan tetapi perlu dilakukan menurut kaidah atau sistem tertentu yang sudah diterapkan perusahaan. Standar masing –masing perusahaan tentu saja berbeda antara satu sama lainnya. Untuk memudahkan memahami penilaian kinerja pegawai sebaiknya akan diajukan beberapa pertanyaan yaitu :

Pertama, yang dimaksud dengan penilaian kinerja pegawai ? jawabannya penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.

Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa dalam penilaian kinerja mengandung unsur adanya proses dalam menilai, kemudian dilakukan secara sistematis, menyeluruh, dan adanya jangka waktu penilaian.

D. Tujuan Penilaian kinerja

Menurut Kasmir(2016, hal 200), tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

Dari penjelasan diatas jelaslah bahwa tujuan penilaian kerja secara keseluruhan untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Adalah wajar apa yang diperoleh seseorang dibalas sesuai dengan jasanya, dengan penghargaan atau sebaliknya mendapatkan hukuman yang setimpal sesuai dengan tingkat kesalahannya.

e. Indikator Kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2013, hal 75) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, ketrampilan, keberhasilan, dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan

- 2) Kuantitas karyawan

Disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi seberapa besar seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya

- 3) Keandalan kerja

Keandalan kerja terdiri terdiri atas beberapa bagian yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan seorang karyawan.

- 4) Sikap kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, sikap terhadap karyawan lain sikap terhadap pekerjaan serta kerjasama yang baik antar karyawan.

Sedangkan menurut Robbins, (2006 hal 260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu

- 1) Kualitas

- 2) Kuantitas

- 3) Ketepatan waktu

- 4) Efektivitas

- 5) Kemandirian

Berikut penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi(tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja, dapat diukur melalui persepsi karyawan, dan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Menurut Mangkunegara (2009, hal 93), berpendapat bahwa “ motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”

Sedangkan menurut Wibowo,2010,hal 379 (dalam Kasmir) mengemukakan bahwa “ motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi

unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut.dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan agar meningkatkan lagi hasil kerjanya.

b. Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas- tugasnya
karyawan
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Menurut Sutrisno (2013,hal 116) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi atas faktorintern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1. Faktor internal

a) Keinginan untuk dapat hidup

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

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain

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
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja.

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

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan

d) Adanya jaminan kerja

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

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi ada 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, prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan

Sedangkan Mangkunegara(2013,hal104), mengemukakan bahwa yang mempengaruhi motivasi diantara adalah, tingkat kecerdasan dan kepribadian.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi indikator motivasi adalah tingkat kecerdasan seorang karyawan.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal 111), adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih
- 8) Pemanfaatan waktu

Adapun penjelasan sebagai berikut :

1) Kerja keras, Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan, didasarkan atas wawasan yang luas yang memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam suatu pekerjaan.

3) Tingkat cita- cita tinggi, didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang akan dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.

5) Usaha untuk maju, didasarkan pandangan yang

- 6) Ketekunan, didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki untuk selalu bekerja dengan baik
- 7) Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong timbulnya motivasi karyawan dalam bekerja.
- 8) Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Sedangkan menurut Nototmojo(2009, hal 121-123), indikator motivasi adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosialisasi, atau afiliasi dengan orang lain, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa bahwa motivasi sangat mempengaruhi karyawan dalam mencapai prestasi kerja.

3) Pengertian Kedisiplinan

a. Pengertian disiplin

Disiplin merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihnya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma- norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sutrisno (2009, hal 87) menyatakan “ disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulannya bahwa “ disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan- peraturan

perusahaan yang berlaku”. Peraturan sangat berlaku untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efesiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

b. Jenis- jenis disiplin

Menurut Mangkunegara (2013, hal 129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan 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 diperusahaan.

c. Tujuan disiplin

1) Tujuan Umum

Demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

2) Tujuan Khusus

- a) Agar para tenaga kerja menempati segala peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku di perusahaan.

d. Faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 89) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai sebagai berikut :

- 1) Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan
- 2) Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 3) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan
- 4) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 5) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- 6) Diciptakannya kebiasaan- kebiasaan yang mendukung
- 7) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Penjelasan sebagai berikut :

- 1) Ada tidaknya kepemimpinan dalam perusahaan

Keteladanan dari seorang pemimpin sangat penting, karena pimpinan menjadi pusat para bawahannya dan bawahannya selalu melihat aktivitas pimpinannya. Serta memperhatikan bagaimana pimpinan menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

2) Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pelaksana disiplin tidak akan terlaksanakan dalam perusahaan apabila aturan tersebut harus ditulis dan disahkan oleh pimpinan sehingga dapat dijadikan pedoman.

3) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Pimpinan dalam suatu perusahaan memiliki peran penting, pimpinan harus mengambil suatu tindakan atau keputusan apabila ada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Maka pimpinan harus mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

4) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para bawahan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila mereka merasa mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan kontribusinya untuk perusahaan.

5) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Para karyawan tidak hanya merasa puas dengan upah yang diterimanya, akan tetapi para karyawan juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya. Sehingga mereka bekerja dan mentaati peraturan perusahaan dengan baik dan efisien.

6) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung

Tegaknya disiplin kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu komunikasi yang baik antar karyawan dengan karyawan, antara karyawan dengan pimpinan, kerja sama yang baik, saling menghormati.

7) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan agar kegiatan tersebut sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Begitu juga dengan disiplin, agar tidak terjadi pelanggaran peraturan perlu adanya pengawasan dari pimpinan

. Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi yang baik harus dapat menciptakan peraturan dan tata tertib yang menjadi aturan-aturan yang wajib untuk dipatuhi oleh karyawan dalam perusahaan.

Dengan demikian secara umum dapat dikatakan tinggi rendahnya disiplin karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa ahl seperti kepemimpinan, sifat individu masing-masing dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

e. Indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkatdisiplin karyawan suatu organisasi, diantara :

Menurut Hasibuan (2012, hal. 194) ada beberapa indikator dari disiplin yaitu :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan,dan
- 8)Hubungan kemanusiaan

Berikut penjelasannya :

- 1) Tujuan dan kemampuan, mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan
- 2) Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya
- 3) Balas jasa, mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
- 4) Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dari sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 5) Waskat (Pengawasan), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 6) Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan
- 7) Ketegasan, melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 8) Hubungan kemanusiaan, yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Handoko (2008, hal, 115) menyatakan indikator disiplin kerja yaitu :

- 1) Kehadiran
- 2) Tata cara
- 3) Ketaatan
- 4) Kesadaran bekerja

5) Tanggung jawab

Berikut penjelasannya :

- 1) Kehadiran, Yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan
- 2) Tata cara yaitu aturan atau ketentuan harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerja, hubungan kerja
- 3) Ketaatan ,Ketaatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti apa yang diberikan pimpinan dalam perusahaan dalam guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- 4) Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab, jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaan dari hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin sangatlah mempengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independen variable atau variable bebas(motivasi dan disiplin) terhadap dependent variable atau variable terikat (kinerja karyawan)

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi adalah tindakan sekelompok factor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu . Motivasi mengajarkan bagaimana caranya

mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sardiman(2007, hal 73)motivasi sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kinerja, agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja.Adanya perhatian dari atasan kepada bawahan juga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja karyawan meningkat

Hasil penelitian Pratama (2012), tentang motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-1 Hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila seluruh pegawai dan pihak manajemen melakukan motivasi dan menerapkan disiplin kerja yang kuat. Oleh

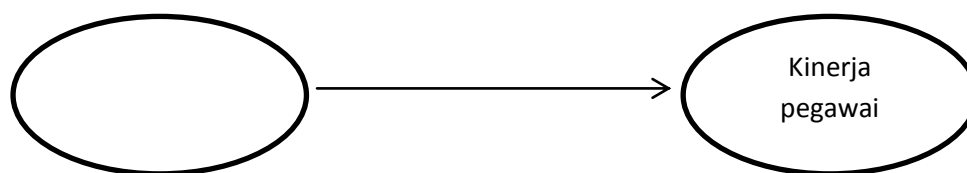
sebab itu motivasi dan disiplin kerja merupakan suatu unsur yang mutlak dan diwujudkan didalam pelaksanaan aktivitas sehari-hari.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun telah diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Hasibuan (2007, hal 193), kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal-hal tersebut 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 Ariana (2013) pengaruh disiplin terhadap kinerja menyimpulkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai



Gambar II- 2 Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai

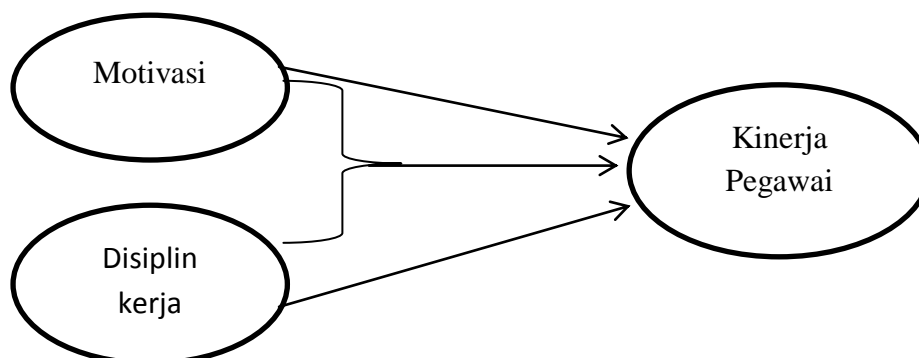
3. Pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai

Kinerja karyawan yang baik cenderung dapat dicapai jika adanya motivasi kerja yang positif dari pegawai (supriyadi, 2007, hal 33). Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan semakin lebih baik.

Menurut Stanford(dalam mangkunegara 2013, hal 93) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi kerja karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Hasil penelitian Fitrah (2014) Pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama(simultan) terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Sugiono (2008, hal 301) mengatakan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian adalah :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PD.
Pembangunan Kota Medan
2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada pada perusahaan PD.
Pembangunan Kota Medan
3. Ada pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada PD.
Pembangunan Kota Medan

BAB III
METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan adalah asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam hal ini adalah kausal (sebab akibat), yaitu dengan adanya perubahan suatu variabel akan diikuti oleh variabel lainnya.

B. Definisi operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

Tabel III-I
Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	No item
1	Kinerja	Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur guna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para karyawan yang sesuai dengan kebijakan operasional (Mangku negara, 2013 hal 175)	Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Keandalan Kerja Sikap Kerja	1,2, 3,4 5,6 7,8

2	Motivasi	Motivasi kerja adalah suatu dorongan keinginan dan perbuatan yang datang baik disengaja atau tidak disengaja.(Mangkunegara, 2013 hal, 111)	Kerja keras Orientasi masa depan Tingkat cita –cita yang tinggi Orientasi tugas sasaran Usaha untuk maju Ketekunan Rekan kerja Pemanfaatan waktu	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14 15,16
3	Disiplin kerja	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (hasibuan ,2012,hal 194)	Tujuan dan kemampuan Teladan pimpinan Balas jasa Keadilan Waskat Sanksi hukuman Ketegasan dan Hubungan kemanusiaan	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14 15,16

C. Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan pada perusahaan PD. Pembangunan Kota Medan JL.

Sutomo ujung No 4

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini diadakan pada Bulan Desember 2016 sampai dengan

Bulan April 2017.

Tabel III-2

Pelaksanaan penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
	Des-16				Jan-17				Feb-17				Mar-17				Apr-17			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul		■	■																	
Riset Awal				■	■	■														
Pembuatan Proposal					■	■	■	■												
Bimbingan Proposal								■	■	■	■									
Seminar Proposal												■								
Pengumpulan Data													■	■	■					
Penyusunan Skripsi																■	■			
Bimbingan Skripsi																		■	■	
Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan sampel

Menurut Sanusi(2011, hal.87) menyatakan bahwa seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri- ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah,

sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kesimpulan itu “ populasi penelitian ini adalah semua Pegawai tetap di PD.Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 165 Pegawai.

1. Sampel

Menurut Sanusi (2011, hal 87) sampel adalah penelitian mengambil sampel atau contoh yang representative dari populasi yang tersedia. Cara pengambilan sampel dari populasi dapat di lakukan dengan memperhatikan unsur peluang atau tidak. Penelitian jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin dalam Umar (2004, hal. 108) sebagai berikut :

Adapun persamaan sebagai berikut:

$$\text{populasi itu.} n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{165}{1 + (165 \cdot 0,1^2)} = 62$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,01.

Berdasarkan perhitungan Slovin di atas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 orang pegawai pada PD.Pembangunan Kota Medan

Tabel III-3
Hasil Perhitungan Sampel

Nama Jabatan	Jumlah pegawai	Populasi	Sampel
Keuangan	9	9	$62/165 (9) = 3$
Secretariat	5	5	$62/165 (5) = 2$
Program	4	4	$62/165 (4) = 1$
SPI	6	6	$62/165 (6) = 2$
Pajak	2	2	$62/165 (2) = 1$
Jasa usaha	5	5	$62/165 (5) = 2$
SDM	6	6	$62/165 (6) = 2$
Pembangunan	4	4	$62/165 (4) = 1$
Bagian Umum	9	9	$62/165 (9) = 3$
Rusunawa	10	10	$2/165 (10) = 4$
Kolam renang Deli	35	35	$62/165 (35) = 13$
PKTM	30	30	$62/165 (30) = 11$
Medan zoo	40	40	$62/165 (40) = 15$
Jumlah	165	165	62

E. Teknik pengumpulan data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (interview)

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang diperlukan

2. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam organisasi dan hubungan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus skala likert.

3. Angket (Quisioner)

Angket adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu di PD. Pembangunan Kota Medan.

Tabel III-4

Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

a. Uji validitas

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

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

f) (Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan:

n	=	banyaknyapasanganpengamatan
$\sum x_i$	=	jumlahpengamatanvariabel x
$\sum y_i$	=	jumlahpengamatanvariabel y
$(\sum x_i^2)$	=	jumlahkuadratpengamatanvariabel x
$(\sum y_i^2)$	=	jumlahpengamatanvariabel y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadratjumlahpengamatanvariabel x
$(\sum y_i)^2$	=	pengamatanjumlahvariabel y
$\sum x_i y_i$	=	jumlahhasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atautidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai

r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel III-5
Hasil Uji Validitas Instrumen X1 (Motivasi)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,391	0,002 < 0,05	Valid
item 2	0,304	0,016 > 0,05	valid
item 3	0,282	0,026 > 0,05	valid
item 4	0,232	0,070 < 0,05	Tidak valid
item 5	0,289	0,023 < 0,05	Valid
item 6	0,423	0,001 < 0,05	valid
item 7	0,308	0,015 > 0,05	Valid
item 8	0,293	0,021 > 0,05	Valid
item 9	0,292	0,021 > 0,05	Valid
item 10	0,390	0,002 < 0,05	Valid
item 11	0,268	0,035 > 0,05	valid
item 12	0,408	0,001 < 0,05	Valid
item 13	0,378	0,002 < 0,05	Valid
item 14	0,424	0,001 < 0,05	Valid
item 15	0,385	0,002 < 0,05	Valid
item 16	0,153	0,235 > 0,05	Tidak valid
item 17	0,308	0,015 > 0,05	Valid
item 18	0,318	0,012 > 0,05	Valid
item 19	0,356	0,004 < 0,05	Valid
item 20	0,152	0,239 > 0,05	Tidak valid
item 21	0,361	0,004 < 0,05	valid
item 22	0,362	0,004 < 0,05	valid
item 23	0,361	0,004 < 0,05	Valid
item 24	0,361	0,004 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0

Diantara 24 item ternyata ada 3 item yang tidak valid yakni item ke 4, 16 dan ke 20. Jadi sisanya 21 item valid,, alasan data yang tidak valid itu dikarenakan datanya banyak yang rusak dan pertanyaan ada yang sama.

Tabel III-6

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,73 (Positif)	0, 572 > 0,05	Tidak Valid
item 2	0,625 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,253 (Positif)	0,047 < 0,05	Valid
Item 4	0,447 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,369 (Positif)	0,003 < 0,05	Valid
Item 6	0,531 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,481 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,511 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,305 (Positif)	0,015 < 0,05	Valid
Item 10	0,634 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 11	0,425 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item 12	0,591 (Positif)	0,693 > 0,05	Tidak valid
Item 13	0,511 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 14	0,313 (Positif)	0,013 < 0,05	Valid
Item 15	0,445 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 16	0,386 (Positif)	0,002 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0

Diantara 16 item ternyata ada 2 item yang tidak valid yakni item ke 1 dan ke 12.

Jadi sisanya 14 item, alasan data yang tidak valid itu dikarenakan datanya banyak yang rusak dan pertanyaan ada yang tidak diisi oleh Responden

Tabel III- 7

Hasil Uji Validitas Instrumen Y(Kinerja Pegawai)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,639 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,596 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,667 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,379 (Positif)	0,002 < 0,05	Valid
Item 5	0,053 (Positif)	0,681 > 0,05	tidak Valid
Item 6	0,416 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item 7	0,582 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,544 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0, 658 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,607 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 11	0,141 (Positif)	0,273 > 0,05	tidak Valid
Item 12	0,224 (Positif)	0,081 < 0,05	Valid
Item 13	0,194 (Positif)	0,130 > 0,05	tidak valid
Item 14	0,076 (Positif)	0, 560 > 0,05	tidak Valid
Item 15	0,511 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 16	0,578 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 17	0,716 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 18	0,473 (Positif)	0,000 < 005	Valid
Item 19	0,483 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 20	0,586 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 21	0,336 (Positif)	0,008 < 0,05	tidak Valid
Item 22	0,351 (positif)	0,005 < 0,05	Valid
Item 23	0,718 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 24	0,563 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 25	0,493 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 26	0,302 (positif)	0,017 > 0,05	tidak Valid
Item 27	0,589 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 28	0,520 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 2016

Diantara 28 item ternyata ada 6 item yang tidak valid yakni item ke 5,11,13, 14, 21,dan ke 26 Jadi sisanya 22 item, alasan data yang tidak valid itu dikarenakan datanya banyak yang rusak dan pertanyaan ada yang tidak diisi oleh Responden

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Arikunto (juliandi, 2013, hal 86)

Keterangan :

r	=	Reliabilitas instrument (<i>cronbach alpha</i>)
k	=	Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	=	Jumlah varians butir
σ_1^2	=	Varians Total

Dengan kriteria:

- Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel III- 8

Ringkasan Pengujian reliabilitas instrument

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Motivasi	0,586	Reliabel
Disiplin Kerja	0,696	Reliabel
Kinerja pegawai	0,891	Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa realibilitas instrumen Motivasi (Variabel X1) sebesar 0,586 (reliable), instrumen Disiplin Kerja (Variabel

X2) sebesar 0,696 (reliable), dan instrumen Kinerja Pegawai (Variabel Y) sebesar 0,891 (reliable)

Jika nilai reliabilitasnya semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai mendekati 1.

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono 2008, hal 277)

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

a = Konstanta

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

X1 = Motivasi

X2 = disiplin

2. Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal

tidak(Juliandi,2013, hal 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (variance inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilairesidualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang Yang teratur(bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji secara parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menghitung Korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

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

Sugiyono (2012, hal 250)

Keterangan:

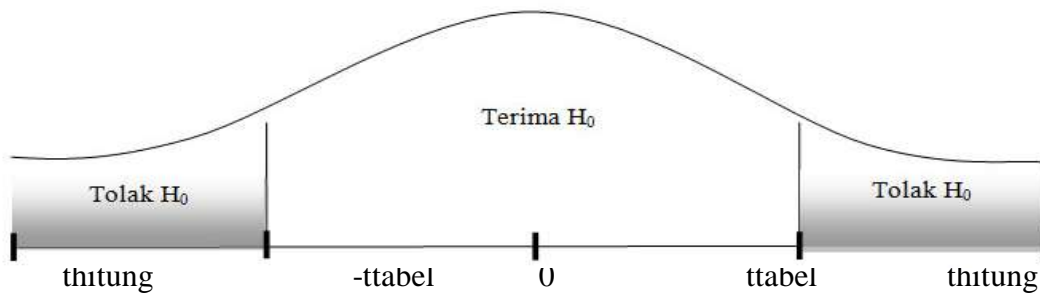
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $t_{hitung} < t_{tabel} = 0$, artinya jika H_0 ditolak dan H_a diterima tidak terdapat hubungan signifikan antara Variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- b) $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya jika H_0 dan H_a diterima terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y)



b. Uji F (Uji simultan)

Untuk menguji signifikansi korelasi ganda maka dihitung dengan menggunakan rumusan sebagai berikut :

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

Sugiyono (2012, hal 257)

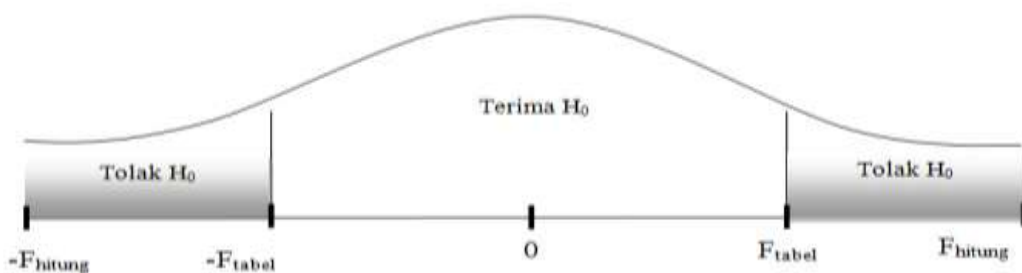
Keterangan:

- R^2 = koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$, jika H_0 ditolak dan H_a diterima tidak ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

$H_0: \beta \neq 0$, jika H_0 dan H_a diterima ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.



antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono, 2012, hal 277

Keterangan:

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Deskripsi data yaitu upaya menampilkan data agar data tersebut dapat dipaparkan secara baik dan diinterpretasikan secara mudah. Adapun cara mendiskripsikan data primer (angket) dalam bentuk tabel – tabel frekuensi dan kesimpulan data yang terdapat didalam tabel.

Dalam penelitian ini penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 24 pernyataan untuk variabel X1 Motivasi, 16 pernyataan untuk variabel X2 Disiplin Kerja, 28 pernyataan untuk variabel terikat Y adalah Kinerja Pegawai. Angket disebarakan kepada 62 orang pegawai PD. Pembangunan Kota Medan sebagai sampel dalam penelitian dengan menggunakan skala Likert.

Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dari ketentuan diatas baik didalam menghitung variabel X1, X2, dan variabel Y (Motivasi, Disiplin kerja, Dan Kinerja Pegawai). Data angket yang disebarakan diperoleh dari beberapa dari karakteristik Responden, yaitu jenis kelamin, dan pendidikan.

a. Data Responden

Berikut ini dapat dilihat data- data responden dari angket disebarkan sebagai berikut :

1) Jenis Kelamin

Tabel IV- 2.

Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	pesentase (100%)
1	Laki-Laki	33	53%
2	Wanita	29	47%
	Jumlah	62	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Dari hasil tabel diatas bahwa responden penelitian ini terdiri dari Laki- laki sebanyak 53% dan Perempuan sebanyak 47%. Hal ini berarti karakteristik pegawai Pada PD. Pembangunan Kota Medan didominasi dengan jenis kelamin Laki-Laki, tetapi setiap pegawai laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat Motivasi, disiplin kerja, dan Kinerja kerja yang berbeda.

2) Pendidikan

Tabel IV- 3

Distribusi Responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	pesentase (100%)
1	S2	2	3%
2	S1	26	42%
3	D3	12	19%
4	SMA	19	31%
5	SMP	1	2%
6	SD	2	3%
	Jumlah	62	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Dari hasil tabel diatas dalam penelitian ini pendidikan responden S2 3%, S1 42%, D3 19%, SMA 31%, SMP 2%, SD 3%. Hal ini berarti pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan memiliki Karakter pendidikan yang tinggi, sehingga diharapkan mampu memahami Variabel penelitian dibawah ini.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis menyajikan tabel Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket penulis yang disebarkan

Tabel IV-4

Skor angket jawaban untuk variabel X1 Motivasi

No Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	37,1	22	35,5	6	9,7	3	4,8	8	12,9	62	100
2	22	33,5	19	30,6	11	17,7	5	8,1	5	8,1	62	100
3	21	33,9	32	51,6	4,8	4,8	2	3,2	4	6,5	62	100
4	5	32,3	18	21	13	4,8	3	4,8	8	12,9	62	100
5	25	40,3	17	27,4	8	12,9	7	11,3	5	8,1	62	100
6	27	43,5	23	37,1	5	8,1	2	3,2	5	8,1	62	100
7	23	37,1	24	38,7	4	6,5	2	3,2	9	14,5	62	100
8	12	19,4	27	43,5	8	12,9	7	11,3	8	12,9	62	100
9	21	33,9	22	35,5	9	14,5	5	8,1	5	8,1	62	100
10	10	16,1	23	37,1	15	24,2	6	9,7	8	12,9	62	100
11	25	40,3	21	33,9	7	11,3	4	6,5	5	40,3	62	100
12	20	32,3	24	38,7	8	12,9	4	6,5	6	9,7	62	100
13	23	37,1	24	38,7	11	17,7	2	3,2	2	3,2	62	100
14	14	22,6	21	33,9	18	29	4	6,5	5	8,1	62	100
15	22	35,5	23	37,1	5	8,1	5	8,1	7	11,3	62	100
16	16	25,8	26	41,9	13	21	1	1,6	6	9,7	62	100
17	26	41,9	24	38,7	6	9,7	4	6,5	2	3,2	62	100
18	22	35,5	25	40,3	6	9,7	4	6,5	5	8,1	62	100
19	9	14,5	25	40,3	13	21	4	6,5	5	8,1	62	100
20	15	24,2	27	43,5	7	11,3	5	8,1	8	12,9	62	100
21	9	14,5	13	21,0	16	25,8	14	22,6	10	16,1	62	100
22	14	22,6	23	37,1	9	14,5	7	11,3	9	14,5	62	100
23	12	19,4	28	45,2	12	19,4	4	6,5	1	9,7	62	100
24	5	30,6	22	35,5	9	14,5	8	12,9	4	6,5	62	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Saya selalu kerja keras dalam menyelesaikan tugas yang diberikan responden menjawab setuju sebanyak 35,5 %
2. Dengan adanya kerja keras dapat mengetahui kemampuan karyawan yang menjawab setuju sebanyak 30,6%
3. Bekerja keras dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan yang menjawab setuju sebanyak 51,6 %
4. Saya selalu merencanakan hasil pekerjaan yang lebih baik yang menjawab setuju sebanyak 21,0 %
5. Jaminan yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja yang menjawab setuju sebanyak 27,4 %
6. Tersedianya jaminan kesehatan dihari tua yang menjawab setuju sebanyak 37,1 %
7. Saya selalu berusaha menjadi yang terbaik dalam bekerja yang menjawab setuju sebanyak 38,7 %
8. Saya dan rekan kerja memiliki cita-cita dalam memajukan perusahaan yang menjawab setuju sebanyak 43,5 %
9. Saya selalu bekerja bersungguh-sungguh agar cita-cita saya dimasa depan dapat tercapai yang menjawab setuju sebanyak 35,5
10. Saya memiliki kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjawab setuju sebanyak 37,1%
11. Dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan yang menjawab setuju sebanyak 33,9%

12. Merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan yang menjawab setuju sebanyak 38,7%
13. Pemimpin memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja yang menjawab setuju sebanyak 38,7 %
14. Perusahaan memberikan pembelajaran untuk meningkatkan jabatan karyawan yang menjawab setuju sebanyak 33,9%
15. Saya berusaha untuk maju didalam perusahaan yang menjawab setuju sebanyak 37,1%
16. Saya selalu rajin dalam melaksanakan pekerjaan 41,9%
17. Untuk mencapai keberhasilan harus melakukan ketekunan dalam pekerjaan yang menjawab setuju sebanyak 38,7%
18. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat mendukung kelancaran pekerjaan yang menjawab setuju sebanyak 40,3%
19. Rekan kerja yang tidak kaku dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjawab setuju sebanyak 40,3%
20. Hubungan rekan kerja terjalin baik yang menjawab setuju sebanyak 43,5
21. Saya merasa rekan kerja saya selalu memberikan solusi pekerjaan yang menjawab setuju sebanyak 21,0%
22. Saya selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam mencapai tujuan yang menjawab setuju sebanyak 37,1%
23. Saya selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam mencapai tujuan yang menjawab setuju sebanyak 45,2%
24. Bila ada kesempatan diberikan untuk pelatihan dan pengembangan saya akan mengambil kesempatan tersebut yang menjawab setuju sebanyak 35,5%

Tabel IV-5

Skor angket untuk variabel X2 (Disiplin Kerja)

No pertanyaan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	35,5	39	62,9	3	1,6	0	0	0	0	62	100
2	16	25,8	30	48,4	8	12,9	6	9,7	2	3,2	62	100
3	27	37,1	31	50,0	3	4,8	1	1,6	4	6,5	62	100
4	22	35,5	29	46,8	3	4,8	5	8,1	3	4,8	62	100
5	11	17,7	29	46,8	13	21,0	13	21,0	1	1,6	62	100
6	10	16,1	27	43,8	20	32,3	5	8,1	0	0	62	100
7	12	19,4	12	19,4	33	53,2	2	3,2	3	4,8	62	100
8	14	22,6	34	54,8	3	4,8	7	11,3	4	6,5	62	100
9	19	30,6	30	48,4	7	11,3	2	3,2	4	6,5	62	100
10	25	40,3	24	38,7	5	8,1	4	6,5	4	6,5	62	100
11	30	48,4	24	38,7	5	8,1	0	0	3	4,8	62	100
12	0	0	0	A	11	17,7	20	32,3	31	50	62	100
13	8	12,9	33	53,2	16	25,8	3	4,8	2	3,2	62	100
14	11	17,7	33	53,2	13	21,0	2	3,2	3	4,8	62	100
15	16	25,8	37	59,7	0	0	2	3,2	7	11,3	62	100
16	19	30,6	32	51,6	7	11,3	2	3,2	2	3,2	62	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya yang menjawab setuju sebanyak 62,9%
2. Tujuan dan kemampuan pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan pekerjaan yang menjawab setuju sebanyak 48,4%
3. Atasan memberikan contoh teladan yang baik bagi peningkatan kedisiplinan yang menjawab setuju sebanyak 50,0%
4. Pimpinan selalu bersikap adil,jujur, serta selalu menjadi panutan oleh para bawahannya yang menjawab setuju sebanyak 46,8%

5. Gaji yang saya terima sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjawab setuju sebanyak 46,8%
6. Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai akan membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja yang menjawab setuju sebanyak 47,5%
7. Seluruh pegawai diperlakukan sama tanpa membedakan pangkat dan golongan yang menjawab setuju sebanyak 19,4%
8. Atasan selalu berperilaku adil dalam pemberian balas jasa yang menjawab setuju sebanyak 54,8
9. Pengawasan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang menjawab setuju sebanyak 48,4%
10. Pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah system control internal untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan yang menjawab setuju sebanyak 38,7%
11. Pemberian sanksi diberikan kepada siapa pun yang melanggar peraturan tanpa melihat jabatan yang menjawab setuju sebanyak 38,7%
12. Sanksi yang hukuman sesuai dengan besar kecil nya kesalahan yang dibuat yang menjawab kurang setuju 32,3% sebanyak
13. Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan yang menjawab setuju sebanyak 53,2%
14. Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan perusahaan membuat anda selalu disiplin yang menjawab setuju sebanyak 53,2%
15. Saya selalu menjaga hubungan baik kepada semua pegawai yang menjawab setuju sebanyak 59,7%

16. Keharmonisan hubungan kerja akan meningkatkan rasa percaya diri pegawai

yang menjawab setuju sebanyak 51,6%

Tabel IV-6

Skor Angket jawaban untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	25,8	40	64,5	6	9,7	0	0	0	0	62	100
2	22	35,5	38	61,3	2	3,2	0	0	0	0	62	100
3	16	25,8	36	58,1	7	11,3	2	3,2	1	1,6	62	100
4	11	17,7	41	66,1	9	14,5	1	1,6	0	0	62	100
5	26	41,9	33	53,2	3	4,8	0	0	0	0	62	100
6	17	27,4	41	66,1	3	4,8	1	1,6	0	0	62	100
7	9	14,5	24	38,7	27	43,5	1	1,6	1	1,6	62	100
8	14	22,6	34	54,8	12	19,4	1	1,6	1	1,6	62	100
9	13	21,0	36	58,1	9	14,5	3	4,8	1	1,6	62	100
10	14	22,6	37	59,7	7	11,3	3	4,8	1	1,6	62	100
11	25	40,3	35	56,5	1	1,6	1	1,6	0	0	62	100
12	15	24,2	32	51,6	13	22,6	1	1,6	0	0	62	100
13	16	25,8	32	51,6	13	21,0	1	1,6	0	0	62	100
14	13	21,0	35	56,5	13	21,0	1	1,6	0	0	62	100
15	16	25,8	31	50,α	8	12,9	5	8,1	2	3,2	62	100
16	19	30,6	36	58,1	6	9,7	1	1,6	0	0	62	100
17	21	33,9	34	54,8	5	8,1	2	3,2	0	0	62	100
18	17	27,4	38	61,3	4	6,5	2	3,2	1	1,6	62	100
19	16	25,8	36	58,1	8	12,9	2	3,2	0	0	62	100
20	19	30,6	36	58,1	6	9,7	1	1,6	0	0	62	100
21	11	17,7	38	61,3	12	19,4	1	1,6	0	0	62	100
22	29	46,8	30	48,4	3	4,8	0	0	0	0	62	100
23	20	32,3	36	58,1	5	8,1	0	0	1	1,6	62	100
24	20	32,3	36	58,1	5	8,1	0	0	1	1,6	62	100
25	19	30,6	33	53,2	7	11,3	3	4,8	0	0	62	100
26	32	51,6	24	38,7	6	9,7	0	0	0	0	62	100
27	23	37,1	36	58,1	2	3,2	1	1,6	0	0	62	100
28	13	21,0	41	66,1	7	11,3	0	0	1	1,6	62	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan secara tepat yang menjawab setuju sebanyak 64,5%
2. Saya melakukan pekerjaan dengan teliti yang menjawab setuju sebanyak 61,3%
3. Saya mampu terampil dalam berbagai hal yang menjawab setuju sebanyak 58,1%
4. Saya selalu menetapkan target dalam bekerja yang menjawab setuju sebanyak 66,1%
5. Saya selalu memperhatikan kualitas kinerja saya yang menjawab setuju sebanyak 53,2%
6. Selalu efisien dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan yang menjawab setuju sebanyak 66,1%
7. Hasil kerja saya sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan yang menjawab setuju sebanyak 38,7%
8. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan yang menjawab setuju sebanyak 54,8%
9. Jumlah pekerjaan yang saya kerjakan berhasil tercapai dalam satu periode tertentu yang menjawab setuju sebanyak 58,1%
10. Saya selalu dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam kurun waktu tertentu yang menjawab setuju sebanyak 59,7%
11. Saya selalu berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaannya yang menjawab setuju sebanyak 56,5 %
12. Saya dan rekan kerja selalu tuntas dalam menyelesaikan tugas yang menjawab setuju sebanyak 51,6%

13. Tingkat pencapaian kerja pegawai sesuai harapan perusahaan yang menjawab setuju sebanyak 51,6%
14. Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu perusahaan yang menjawab setuju sebanyak 56,5%
15. Saya dapat diandalkan pimpinan yang menjawab setuju sebanyak 50,0%
16. Saya memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan yang menjawab setuju sebanyak 58,1%
17. Saya memiliki potensi yang cukup baik untuk dapat diandalkan yang menjawab setuju sebanyak 58,8%
18. Saya selalu menerima pekerjaan yang sesuai dengan prosedur perusahaan yang menjawab setuju sebanyak 61,3%
19. Dalam bekerja saya selalu siap mengerjakan apa yang telah diberikan perusahaan yang menjawab setuju sebanyak 58,1%
20. Saya memiliki potensi yang cukup baik untuk dapat diandalkan yang menjawab setuju sebanyak 58,1%
21. Hadir tepat waktu dalam setiap menjalankan aktivitas kerja yang menjawab setuju sebanyak 61,3%
22. Saya selalu bersikap baik kepada setiap individu yang ada di perusahaan yang menjawab setuju sebanyak 48,4%
23. Saya selalu disiplin dalam bekerja yang menjawab setuju sebanyak 58,1%
24. Saya selalu berusaha jujur dalam bekerja yang menjawab setuju sebanyak 58,1%
25. Saya kreatif dalam bekerja yang menjawab setuju sebanyak 53,2%
26. Saya berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan dan rekan kerja yang menjawab setuju sebanyak 38,7%

27. Saya selalu berusaha untuk bersikap jujur dalam bekerja yang menjawab setuju sebanyak 58,1%

28. Saya selalu disiplin dalam bekerja yang menjawab setuju sebanyak 66,1%

3. Pengujian Regresi Linear Berganda

Regresi dalam model persamaan Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) digunakan untuk menentukan nilai P1, P2 dan p€1 Model Persamaannya adalah : $Y = p_1X_1 + p_2X_2 + p_{\epsilon i}$

Tabel IV-7

Model Summary dan R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.274 ^a	.075	.044	9.17620

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Nilai Adjusted R-Square diatas sebesar 0,44 menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai Motivasi dan Disiplin kerja dalam mempengaruhi nilai Kinerja pegawai adalah sebesar 44% sisanya 56% adalah kemungkinan variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini .

Tabel IV-8
Koefisien Regresi Dalam Model Persamaan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78.807	16.636		4.737	.000
	Motivasi	.205	.125	.207	1.638	.107
	Disiplin kerja	.301	.184	.207	1.640	.106

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari Tabel diatas coefficient diatas (pada kolom Unstandardized coefficient) terlihat:nilai- nilai koefisien regresinya adalah

- Koefisien X1 adalah $p1 = 0,205$
- Koefisien X2 adalah $P1 = 0,301$

Jika Motivasi X1 naik 1% maka Kinerja pegawai semakin baik

$$Y = 78.807 + 0,205 X1 + 0,301 X2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua Variabel bebas (X1 dan X2) memiliki koefisien bi yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (Kinerja) Variabel X1(Motivasi) memiliki kontribusi relative yang paling besar diantara kedua variabel bebas.

4. Pengujian Asumsi Klasik

Dalam Regresi Linear berganda dikenal dengan beberapa Asumsi Klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (Best Linear Unbias Esimation) pengujian Asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model yang baik atau tidak .

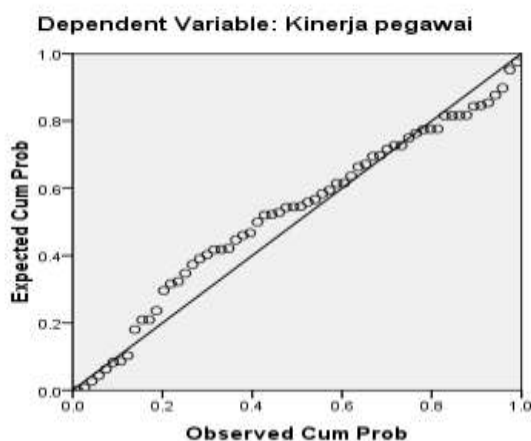
Ada beberapa pengujian Asumsi Klasik tersebut yaitu :

a) Normalitas

Pengujian Normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-1
Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar diatas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b) 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-9
Multikolinearitas

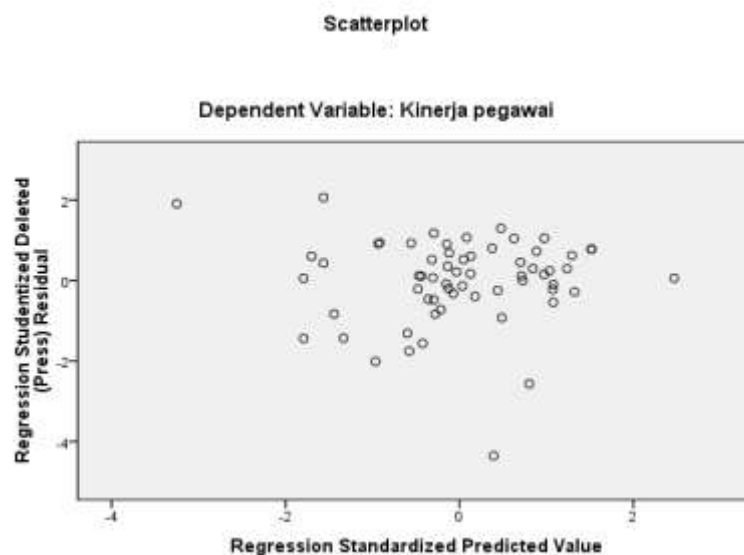
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.985	1.015
Disiplin kerja	.985	1.015

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Variabel independen yakni Motivasi (X1) 1.015 dan Disiplin Kerja (X2) 1.015 Memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi Multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini

c) Heterokedastisitas

Gambar IV-2
Heterokedasitas



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

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji Secara Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (rxy) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : = 0 =$ (tidak ada hubungan signifikan Motivasi dan dsiplin kerja terhadap kinerja pegawai)

$H_0 : = 0 =$ (Ada hubungan signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai).

Tabel IV- 10

Uji t

Coefficients^a

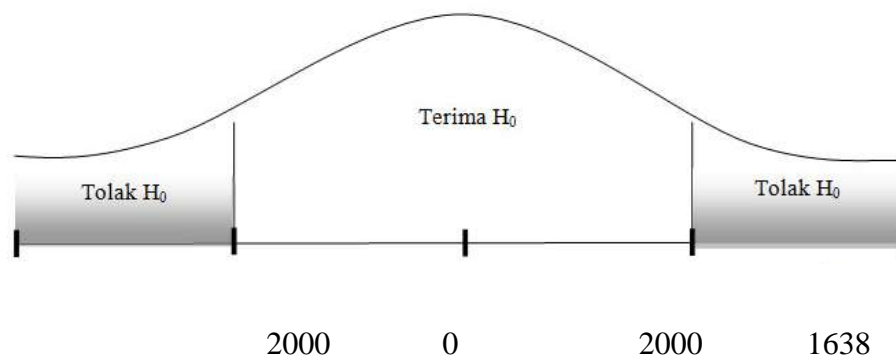
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78.807	16.636		4.737	.000
	Motivasi	.205	.125	.207	1.638	.107
	Disiplin kerja	.301	.184	.207	1.640	.106

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

erlihat pada hasil Uji parsial tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 1.638. Dengan derajat kebebasan (df) $n_2 = 62-2 = 60$ adalah 2,000.

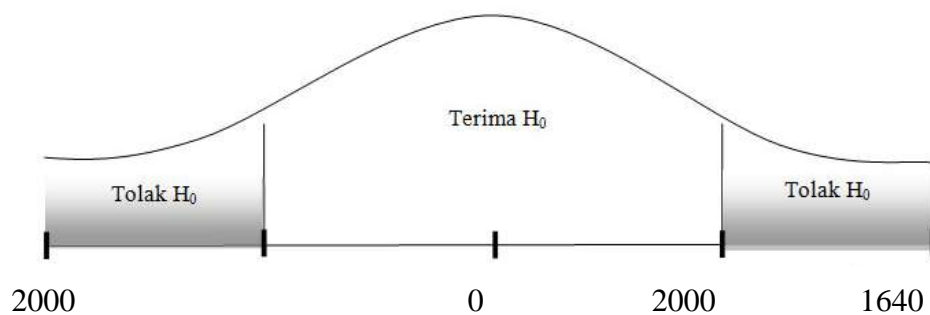
1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai, dari dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya t-hitung $1,638 < 2,000 t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Dari pengolahan data SPSS for Versi 16.0 maka dapat diperoleh nilai uji t sebesar $1640 > 2000 t_{tabel}$ maka H_0 dan H_a diterima sehingga Disiplin berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



b) Uji Simultan (Uji F)

Ketentuannya, jika nilai Probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha$ 0,05, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut.

Tabel IV-11
ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.732	2	201.866	2.397	.100 ^a
	Residual	4967.961	59	84.203		
	Total	5371.694	61			

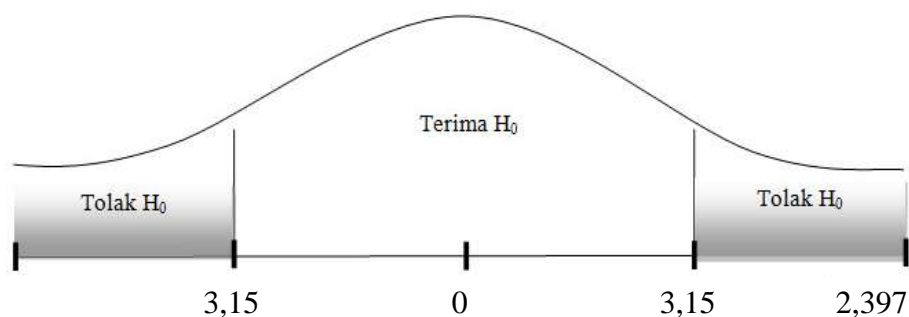
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data Diolah (2017)

$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 59$ adalah 3,15

Kriteria pengujian : Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} > 3,15$ atau $-F_{\text{hitung}} > -3,15$



Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Sumber : Data Diolah 2017

Dari data diatas nilai $F_{hitung} 2,397 > 3,15 F_{tabel}$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = 62-2-1 = 59$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,15 menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan $sig 0,000 < 0,05$

6. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y), Maka dapat diketahui melalui Uji determinasi yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,75 \times 100\% \\ &= 75 \end{aligned}$$

Nilai R Square diatas diketahui adalah 0,75 atau 75% menunjukkan sekitar 75% Variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi Motivasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2), sisanya 25%, dipengaruhi oleh Variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap kinerja

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 1.638 > t_{tabel} 2000$ dengan nilai probabilitas $sig 0,000 > 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0

ditolak dan H_a diterima ada pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai pada PD.pembangunan Kota Medan

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil temuan ini mengenai variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) diperoleh $t_{hitung} 1.640 < 2000$ dengan probabilitas $sig 0,000 < 0,005$, hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulannya ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai $F_{hitung} 2,397 > F_{tabel} 3,15$ dengan $sig 0,000 < 0,005$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima berarti Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat berpengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh t-hitung sebesar 1.638 dengan probabilitas $\text{sig } 0,000 >$ dan $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/ baik variabel X1 (Motivasi) maka akan tinggi/ baik variabel Y(kinerja pegawai)
2. Sedangkan pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai ((Y) ditunjukkan oleh t-hitung sebesar 1.640 dengan probabilitas $\text{sig } 0,000 <$ dan $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi / baik variabel X2 (disiplin kerja) maka akan tinggi/ baik variabel Y (kinerja pegawai)
3. Terdapat pengaruh variabel motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh uji determinasi nilai R- Square yang diperoleh adalah sebesar 0,75 menunjukkan sekitar 75% variabel Y ((kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Adalah 75% sisanya 25 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai, maka Motivasi dan Disiplin Kerja yang dilaksanakan harus ditingkatkan untuk bisa mencapai tujuan dari lembaga
2. Motivasi dan Disiplin Kerja yang diterapkan oleh PD. Pembangunan Kota Medan yang penulis teliti masih terdapat kekurangan, karena itulah pegawai perlu mendapatkan bimbingan dari atasan supaya termotivasi dalam bekerja dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai beserta bagian yang terkait lainnya dapat menerapkan Motivasi secara intensif dan meningkatkan Disiplin Kerja kepada pegawai agar hasil tersebut tidak menurunkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi,(2011), *Metodelogi penelitian kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis*.
Jakarta: salemba empat
- Edy Sutrisno, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
PrenadaMedia
- Hani Handoko, (2008),*Manajemen Sumber Daya Manusia*, jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan,Melayu S.P,(2012),*Manajemen Sumber Daya Manusia*, jakarta:
Bumi Aksara
- Juliandi, Azuar,Irfan dan Saprinal Manurung (2013),*Metodelogi Penelitian Bisnis*,
Umsu Press
- Kasmir,(2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia,(Teori dan Praktik)*,Jakarta:
Kharisma Putra
- L.Mathis,(2014), *Human Resource Managemen, USA: Ceange Learning*
- Mangkunegara, Anwar Prabu,(2009),*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:
PT.Reflika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:
Rosda Karya
- Stephen P Robbins,(2016), *Perilaku Organisasi*, PT indeks, Jakarta: Kelompok
Gramedia
- Sugiyono,(2012), *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono,(2008), *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Charisma Putra
- Tim Penyusun,(2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan: FE UMSU

JURNAL

- Iga Mawarni, Marpaung, 2014, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja
Karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluyo Mojekorto, Jurnal Administrasi Bisnis,
Volume 15 No: 2,Oktober 2014
- Muhammad Taufiq Rio Sanjaya, Jurnal Pengaruh Motivasi Dan Disiplin terhadap Kinerja
Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta, Universitas Negri Yogyakarta