

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA I
(PERSERO) CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

TRI UTARI
NPM. 1305160019



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

ABSTRAK

TRI UTARI, NPM: 1305160019, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Skripsi 2017, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja, pengaruh disiplin terhadap kinerja, serta pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pelindo I Belawan.

Pendekatan penelitian adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 212 orang, yang dijadikan sebagai sampel adalah 67 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan uji determinasi kemudian data diolah melalui program SPSS versi 16.0.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh Motivasi pada PT. Pelindo I Cabang Belawan dengan nilai t_{hitung} yaitu $3,799 > t_{tabel} 2,306$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tidak ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo I Cabang Belawan dengan $t_{hitung} 0,507 > t_{tabel} 2,306$. Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo I Cabang Belawan dengan nilai $F_{hitung} 8,044 > 5,32$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,201 atau 20,1%, menunjukkan sekitar 20,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin. Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin terhadap variabel kinerja karyawan 20,1% dan sisanya 79,9% variabel lain yang tidak diteliti

Kata Kunci : *Motivasi Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a. Pengertian Kinerja karyawan	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Indikator Kinerja.....	9
2. Motivasi	10
a. Pengertian Motivasi	10
b. Teori Motivasi Kerja.....	11
c. Indikator Motivasi Kerja.....	16
3. Disiplin	17
a. Pengertian Disiplin	17

b. Arti penting Disiplin	18
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin.....	19
d. Indikator-indikator Disiplin	21
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian.....	26
B. Defenisi Operasional	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	35
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
B. Analisis Data.....	48
C. Pembahasan	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja Karyawan.....	26
Tabel III.2	Indikator Motivasi	27
Tabel III.3	Indikator Disiplin.....	27
Table III.4	Rencana Waktu Penelitian	28
Tabel III.5	Penentuan Strata Sampel.....	30
Tabel III.6	Skala Likert	31
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X1)	32
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (Y)	34
Tabel 3.9	Hasil Uji Reabilitas X_1, X_2 dan Y.....	35
Tabel IV-1.	Skala Likert	41
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	42
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel IV-5.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel IV-6	Skor Angket untuk Variabel X_1 (Motivasi Kerja)	44
Tabel IV-7	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Disiplin).....	45
Tabel IV-8	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	47
Tabel IV-9	Multikolinearitas	50
Tabel IV-10	Koefisien Regresi.....	51
Tabel IV-11	Koefisien Regresi.....	52
Tabel IV-12	ANOVA	53
Tabel IV-13	Nilai R – Square	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.....	23
Gambar II.2. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan	24
Gambar II.3 Paradigma Penelitian	25
Gambar IV-1 Normalitas.....	49
GambarIV-2 Heterokedastisitas.....	50

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Ayahanda *Tukiman* dan Ibunda *Jamilah*, yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.

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

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Ibu Raihanah Daulay, S.E, M.Si, selaku pembimbing skripsi, yang telah banyak membantu penulis demi kesempurnaan skripsinya.
5. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Belawan beserta pegawai yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
7. Kepada teman-teman seperjuangan saya Rini Arista, Dini Fakhrani, Desi Alfitri, Irda Khairani Daulay, Indah Nurani yang telah memberikan dorongan dan kenangan terindah selama dibangku perkuliahan.

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

Medan, Oktober 2017

Penulis

TRI UTARI
NPM. 1305160019

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan adalah kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil yang diharapkan (Rivai 2008, hal.15). Kinerja karyawan adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karna hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan

hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kemampuan, tingkat motivasi, variabel individu, variabel situasional. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi yaitu karyawan dituntut untuk mampu menyelamatkan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya, dan diluar itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan perusahaan.

Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (Hasibuan 2009, hal.31). Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Dalam kenyataannya dilapangan, karyawan-karyawan yang dikatakan mempunyai motivasi yang baik adalah mereka yang memiliki semangat dan berkeinginan untuk berhasil dalam tugas yang berdasarkan pada keinginan untuk maju dan berkembang. Sebaliknya, karyawan-karyawan yang kurang termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan, menyelesaikan pekerjaan sekehendak hatinya, kurang mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang serta selalu menyalakan kondisi dan lingkungan tempat dimana mereka bekerja.

Selain itu faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai kemauan kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang

telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Selanjutnya disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja disiplin adalah sebuah keharusan. Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karena dengan disiplin maka seseorang karyawan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo 2005, hal.36).

PT. Pelindo adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa kepelabuhan. Yang menjalankan bisnis inti sebagai penyedia fasilitas jasa kepelabuhan yang memiliki kunci untuk menjamin kelangsungan dan kelancaran angkutan laut, dengan menyediakan prasarana transportasi yang memadai.

Berdasarkan survei pendahuluan yang penulis lakukan pada kantor Pelindo I Cabang Belawan, adapun fenomena yang terjadi adalah kinerja karyawan yang belum optimal. Adapun fenomena hal lain yang dapat dilihat karyawan yang melanggar prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan hal ini dapat dilihat karyawan belum sepenuhnya memakai atribut kantor. Kurangnya motivasi karyawan dalam pemanfaatan waktu yang baik belum digunakan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibeban kepada karyawan tersebut. Hal ini dapat dilihat menurunnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan sehingga menumpuknya pekerjaan yang belum terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya motivasi dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian maka latar masalah masalah yang timbul didalam perusahaan yaitu:

1. Motivasi karyawan dalam pemanfaatan waktu yang baik belum digunakan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibeban kepada karyawan tersebut.
2. Disiplin karyawan yang melanggar prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan hal ini dapat dilihat karyawan belum sepenuhnya memakai atribut kantor.
3. Kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Pelindo I Belawan. Disamping itu penulis juga membatasi pada karyawan tetap yang dijadikan responden pada penelitian ini.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pelindo I Belawan?
- b. Apakah ada pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada Pelindo I Belawan?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pelindo I Belawan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah. Tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pelindo I Belawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Pelindo I Belawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan didiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pelindo I Belawan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis:

- 1) Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

2) Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Manfaat Untuk Penelitian yang akan datang

Sebagai bahan perbandingan dan dapat memberi masukan dalam rangka mengkaji masalah yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Wibowo (2009, hal. 2) menyatakan: kinerja adalah tentang melakukan pekerja dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Riani (2011, hal. 97) menyatakan : kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Bernardin dan Russel dalam Tika (2006, hal. 121) menyatakan: kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau

kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Rivai (2008, hal. 15) menyatakan: kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyepurnakan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan yang tinggi atau rendah.

Menurut Steers dalam Rinai (2011, hal. 100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Sedangkan MC Cornick dan Tiffin dalam Rinai (2011, hal. 100-101) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Variabel Individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.

2) Variabel Situasional

Variabel Situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a) Faktor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan kerja.
- b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran, dan temperatur.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007, hal. 75) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

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

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah:

1) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas hasil

Kuantitas hasil merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus sktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4) Sikap

Sikap adalah sebuah konstruk/konsep/bangunan yang bersifat hipotetik (*hypothetical construct*). Dikatakan demikian karena secara riil sikap tidak bisa dilihat dengan mata kepala, disentuh dengan tangan atau dirasakan dengan lidah. Untuk memahami sikap seseorang, yang bisa kita lakukan adalah mendefinisikan atau menginterpretasikan apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang. Dengan demikian, untuk memahami sikap seseorang terhadap sebuah objek pertama kita perlu mencermati apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang terhadap sebuah objek tersebut. Langkah selanjutnya kedua adalah menginterpretasikan maksud dari perkataan atau tindakan orang tersebut. Ketiga, memahami perilaku orang bersangkutan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Menurut Sondang Siagian (2008, hal.286) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung

jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Wayne dalam Sunyoto (2012, hal. 11) motivasi adalah : “suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misalnya: rasa lapar, haus, dahaga. Sedangkan Sutrisno (2009, hal. 115) menyatakan motivasi adalah: suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pada sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Mangkuprawira (2009, hal. 55) mengatakan bahwa: motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

b. Teori Motivasi Kerja

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kebutuhan atau motif seseorang dalam bekerja. Teori motivasi itu menurut Sutrisno (2009, hal. 129) :

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku

dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

a) Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang diperoleh yang bersangkutan.

b) Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- (a) Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- (b) Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- (c) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- (d) Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
- (e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan sendiri.

c) Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- (1) *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- (2) *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- (3) *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

d) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- (1) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan
- (2) Faktor Motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain keouasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

e) Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*existence, Relatedness, Growth*). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- (1) *Existence* (keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhinya atau terpeliharanya keberadaan seseorang ditengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- (2) *Relatedness* (kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- (3) *Growth* (pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

f) Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

- (1) Malas dan tidak suka bekerja
- (2) Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
- (3) Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- (4) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:

- (1) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- (2) Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
- (3) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- (4) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2) Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana proses terjadi, (Sutrisno, 2009 hal. 153) dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

a). Teori Harapan (*Expectary Theory*)

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- (1) Teori ini menekankan imbalan.
- (2) Para pimpinan harus mempertimbangkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.
- (3) Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

b). Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

c). Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat

produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku tersebut.

c. Indikator Motivasi Kerja

McClelland dalam Sule dan Saefullah (2005, hal. 243) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi (N-Ach/nilai kebutuhan tinggi) memiliki karakteristik sebagai orang yang menyukai pekerjaan yang menantang, berisiko, serta menyukai adanya tanggapan atas pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang rendah (N-Ach/nilai kebutuhan rendah) cenderung memiliki karakteristik sebaliknya.

Menurut Mangkunegara (2007, hal. 111) menyatakan bahwa motivasi dapat diukur melalui indikator 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 dari penilaian motivasi adalah:

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

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

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

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

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

Hasibuan (2000, hal 108) menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta

sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Atmosudirjo (2000, hal 56) menyatakan disiplin sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan rasional. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Peraturan sangat berlaku untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

b. Arti penting Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009, hal. 90) menyatakan “Disiplin adalah sikap dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Edy Sutrisno (2009, hal. 86) menyatakan Disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa peraturan perusahaan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan arahan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik didalam perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi, tanpa adanya disiplin karyawan yang baik maka dapat menghambat tujuan perusahaan. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dan mencapai tujuannya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

Karyawan yang harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Dengan tanggung jawab maka kinerja yang akan dihasilkan akan dicapai.

Edy Sutrisno (2009, hal. 89) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin adalah 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 dalam mengambil keputusan
- 5) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- 6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
- 7) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Adapun penjelasan dari penilaian disiplin adalah :

- 1) Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan

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

2) Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pelaksanaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan apabila aturan tersebut belum pasti. Sehingga peraturan tersebut ditaati maka peraturan 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

antara 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 hal seperti kepemimpinan, sifat individu masing-masing dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

d. Indikator-indikator Disiplin

Agar suatu disiplin dapat tercapai maka suatu karyawan harus mengikuti peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin.

Menurut Fauzia Agustini (2011, hal.73) ada beberapa indikator dari disiplin:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

- 4) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

B. Kerangka Konseptual

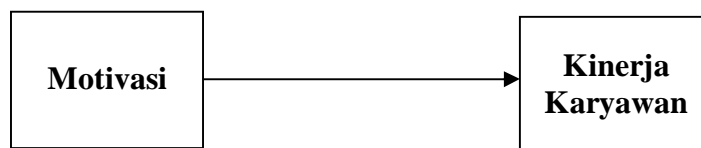
Peranan Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karena pada hakekatnya karyawan tidak cukup diarahkan saja, namun harus diawasi agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Motivasi dan disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Semestara disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Motivasi yang bagus dan disiplin yang baik akan menciptakan kinerja karyawan bagi para pekerja.

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan diluar rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala

kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Abdul Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.



Gambar II.1.
Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan disiplin organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian Susarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian faktor dari kinerja. Prasetyo (2008) menyatakan

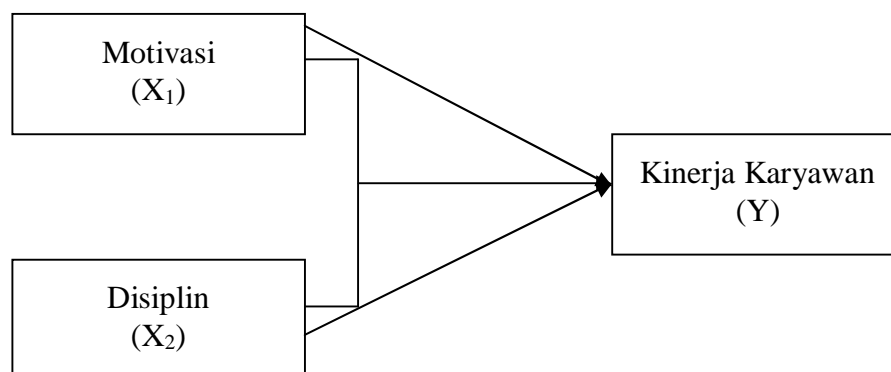
bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.



Gambar II.2.
Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian Fitrah (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan motivasi kerja optimal dan disiplin kerja yang baik, maka kinerja karyawan PT. Pelindo Belawan akan lebih maksimal. Berikut ini akan dikemukakan kerangka konseptual dalam penelitian yang akan dilakukan :



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Belawan
2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Belawan
3. Ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo I Belawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah dengan menggunakan pendekatan assosiatif. Pendekatan Assosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Defenisi Operasional

1. Kinerja Karyawan (Y)

Dermawan Wibisono (2011, hal. 6) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu.”

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	1
	2. Kuantitas Kerja	2
	3. Keandalan	3
	4. Sikap	4

Sumber: Mangkunegara (2007, hal. 75)

2. Motivasi Kerja (X₁)

Malayu S.P. Hasibuan (2009, hal.31) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa

kebutuhan individu. Dengan adanya motivasi karyawan akan melaksanakan tugas yang dibebankan.

Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Motivasi

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Motivasi (X ₁)	1. Kerja Keras	1
	2. Orientasi masa depan	2
	3. Tingkat cita-cita yang tinggi	3
	4. Orientasi tugas/sasaran	4
	5. Usaha untuk maju	5
	6. Ketekunan	6
	7. Rekan kerja yang dipilih	7
	8. Pemanfaatan waktu	8

Sumber: Mangkunegara (2007, hal.193)

3. Disiplin (X₂)

Malayu S.P (2009, hal.193) menyatakan “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Adapun indikator disiplin adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Indikator Disiplin

Variabel	Indikator	Item pertanyaan
Disiplin (X ₂)	1. Tingkat kehadiran	1
	2. Tata cara kerja	2
	3. Ketaatan pada atasan	3
	4. Tanggung jawab	4

Sumber: Fauzia Agustini (211, hal.73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat : PT. Pelindo I Belawan

Waktu penelitian : Penelitian ini dimulai pada tanggal 06 Desember 2016 s/d
Oktober 2017

Table III.4
Rencana Waktu Penelitian

No.	Keterangan	Thn 2016				Thn 2017															
		Des				Jan				Feb				Agus				Okt			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Piset Perkawinan	■																			
2	Pengajual Judul		■	■	■																
3	Pencarian Data				■																
4	Penulisan Proposal					■	■	■	■												
5	Bimbingan Proposal							■	■												
6	Seminar Proposal									■											
7	Riset Penelitian										■										
8	Penulisan Skripsi											■	■	■	■	■	■				
9	Bimbingan Skripsi														■	■	■	■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																		■		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2007, hal. 61) menyatakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian umum pada Pelindo I Belawan yang berjumlah 212 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2007, hal. 62) menyatakan “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang akan dijadikan sebagai objek ataupun responden penelitian, dalam hal ini peneliti menentukan sampel dengan teknik *Random Sampling* yaitu mengambil sampel secara acak. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti berdasarkan teori Slovin yaitu memasukkan unsur kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi yaitu 10%.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Toleransi ketidaktelitian (%)

maka :

$$n = \frac{204}{1 + 204(0.1)^2}$$

Tabel III.5
Penentuan Strata Sampel

No	Bagian	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
1	Divisi Umum	24 orang	$\frac{67}{204} \times 24 = 8 \text{ orang}$
2	Divisi Komersil	13 orang	$\frac{67}{204} \times 13 = 4 \text{ orang}$
3	Divisi Keuangan	13 orang	$\frac{67}{204} \times 13 = 4 \text{ orang}$
4	Divisi Teknik	21 orang	$\frac{67}{204} \times 21 = 7 \text{ orang}$
5	Divisi sistem dan Teknologi Informasi	6 orang	$\frac{67}{204} \times 6 = 2 \text{ orang}$
6	Divisi Unit Bongkar Muat	24 orang	$\frac{67}{204} \times 24 = 8 \text{ orang}$
7	Divisi Pelayanan Kapal	57 orang	$\frac{67}{204} \times 57 = 19 \text{ orang}$
8	Terminal	32 orang	$\frac{67}{204} \times 32 = 10 \text{ orang}$
9	Sistem Manajerial	6 orang	$\frac{67}{204} \times 6 = 2 \text{ orang}$
10	Logistic	6 orang	$\frac{67}{204} \times 6 = 2 \text{ orang}$
	Jumlah	204 orang	67 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Koesioner

Koesioner adalah lembar kerja yang diberikan kepada responden dengan skala likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “sangat setuju sampai tidak setuju” dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Tabel III.6
Skala Likert

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

a. Validitas Instrumen

(1) Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

(2) Rumus Statistik untuk pengujian validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2012 hal. 173})$$

Keterangan:

N = banyaknya pasangan pengamat

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria pengujian validitas instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang didapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan realibitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program for Social Scienci* (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang tepat/benar untuk mengukur variabel. Jika hasilnya valid, berarti instrumen yang digunakan adalah instrumen yang tepat/benar, sehingga data yang dikumpulkan dari instrumen tersebut juga merupakan data yang benar/tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya. Pengujian validitas tiap butir instrumen bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut, syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan $dk = n - k$ (dimana k adalah 2).

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,528	0,226	Valid
2	0,594	0,226	Valid
3	0,537	0,226	Valid
4	0,661	0,226	Valid
5	0,615	0,226	Valid
6	0,657	0,226	Valid
7	0,594	0,226	Valid
8	0,646	0,226	Valid

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen variabel pendidikan pelatihan (X₁) diatas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} , nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan0, pada tahap berikutnya r_{tabel}

dicari pada tingkat signifikansi 0,05 melalui uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 8, maka didapat nilai ketetapan r_{tabel} dalam penelitian ini sebesar 0,2266 (pada uji 2 sisi atau 2-Tailed). Berdasarkan uji validitas instrumen variabel (X_1) motivasi diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan perolehan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Dengan demikian instrumen item pernyataan pada variabel (X_1) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen variabel pendidikan pelatihan (X_1) diatas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} , nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketetapan0, pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 melalui uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 8, maka didapat nilai ketetapan r_{tabel} dalam penelitian ini sebesar 0,2266 (pada uji 2 sisi atau 2-Tailed). Berdasarkan uji validitas instrumen variabel (X_2) disiplin diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan perolehan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Dengan demikian instrumen item pernyataan pada variabel (X_1) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,548	0,226	Valid
2	0,698	0,226	Valid
3	0,742	0,226	Valid
4	0,620	0,226	Valid
5	0,600	0,226	Valid
6	0,693	0,226	Valid
7	0,663	0,226	Valid
8	0,647	0,226	Valid

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen variabel pendidikan pelatihan (X_1) diatas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} , nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan0, pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat singnifikan 0,05 melalui uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 8, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} dalam penelitian ini sebesar 0,2266 (pada uji 2 sisi atau 2-Tailed). Berdasarka uji validitas instrumen variabel (Y) kinerja karyawan diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan perolehan nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Dengan demikian instrumen item pernyataan pada variabel (X_1) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

b. Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas adalah suatu pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (instrumen) yang dipakai. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, jika hasil dari pengujian test tersebut menunjukkan hasil yang tetap satu konsisten Ghozal, (2008). Dengan demikian masalah reliabilitas instrmen berpengaruh dengan masalah ketetapan hasil. Pada penelitian ini, perhitungan reliabilitas dilakukan dengan statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Ghozali (2008) nilai *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,7 dapat diterima dan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,8 atau lebih adalah baik.

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

Azuar Juliandi (2006, hal. 232)

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyaknya butir pernyataan/banyaknya soal

s_b^2 = Total varians butir

s_t^2 = Total varians

Tabel 3.9
Hasil Uji Reabilitas X_1, X_2 dan Y

Variabel	Nilai Reabilitas	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,757	Reliabel
Disiplin (X_2)	0,757	Reliabel
Kinerja (Y)	0,760	Reliabel

Dilihat dari nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alphas* adalah maka kesimpulannya yaitu instrumen setiap butir yang di uji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Regresi Liner 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 (2010, hal 227)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin

a = Konstanta

b = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Juliandi dan Irfan (2013, hal 169), jika model adalah model yang baik, maka data dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Adapun pengujian asumsi klasik yang di gunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui tidak normal atau apakah didalam model regresi, variabel X_1 dan X_2 dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal, maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

1. Uji *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b). Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji Multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplott*.

Dasar Analisis :

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan hubungan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus sebagai berikut :

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

Sugiyono (2007, hal 260)

Keterangan :

t = Nilai t

n = Jumlah sampel

r = Nilai koefisien Korelasi

Bentuk Pengujian :

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap Kinerja karyawan.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian :

1). Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada

= 5%, df = n-k

2). Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisienan korelasi

gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$, maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$, maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Adapun rumus dari uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1-r^2)}{(n-k-1)}}$$

Sugiyono (2007, hal 257)

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

k = Jumlah variabel Independen

n = Nilai koefisien Determinasi

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

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

Sugiyono (2010, hal 259)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Nilai korelasi berganda

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 8 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah motivasi kerja, variabel X_2 adalah disiplin kerja dan menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang di sebarakan ini diberikan kepada 67 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1. Skala Likert

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

Dan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) maupun variabel terikat (kinerja karyawan).

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PT.Pelindo I Cabang Belawan sebanyak 67 orang yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, lamanya bekerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 67 responden, dapat dilihat pada berikut:

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase(%)
1	Laki-laki	46 orang	68,7%
2	Perempuan	21 orang	31,3%
Jumlah		67 orang	100%

Sumber : PT. Pelindo I Cabang Belawan (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 46 orang (68,7%). Hal ini disebabkan pada waktu penyebaran angket dilakukan proporsinya lebih banyak diberikan kepada karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Kelompok usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 67 responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Kelompok Usia	Jumlah	Presentase(%)
1	20-30 Tahun	32	47,8%
2	31-40 Tahun	23	34,3%
3	41-50 Tahun	11	16,4%
4	51-60 Tahun	1	1,5%
Jumlah		67 orang	100%

Sumber : PT. Pelindo I Cabang Belawan(2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 20-30 tahun sebanyak 32 orang (47,8%). Dengan demikian dapat dilakukan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan karyawan-karyawan muda.

c. Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan masa kerja dari 67 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-4.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase(%)
1	0-1 Tahun	6	9,0%
2	2-3 Tahun	10	14,9%
3	>3 Tahun	51	76,1%
Jumlah		67 orang	100%

Sumber : PT. Pelindo I Cabang Belawan(2017)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara >3tahun ke atas sebanyak 51 orang (76,1%). Hal ini dikarenakan, mayoritas karyawan telah bekerja diperusahaan tersebut lebih dari 3 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima karyawan baru.

d. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan pendidikan dari 67 responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV-5.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase(%)
1	SMA/SMK	19	28,4%
2	D3	13	19,4%
3	S1	35	52,2%
Jumlah		67 orang	100%

Sumber : PT. Pelindo I Cabang Belawan 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 35 orang (52,2%). Hal ini dikarenakan, perusahaan ini dalam melakukan penerimaan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan sarjana.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

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

Tabel IV-6
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Motivasi Kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	61,2	26	38,8	0	0	0	0	0	0	67	100
2	45	67,2	22	32,8	0	0	0	0	0	0	67	100
3	26	38,8	27	40,3	14	20,9	0	0	0	0	67	100
4	45	67,2	20	29,9	2	3,0	0	0	0	0	67	100
5	39	58,2	28	41,8	0	0	0	0	0	0	67	100
6	43	64,2	22	32,8	2	3,0	0	0	0	0	67	100
7	39	58,2	26	38,8	2	3,0	0	0	0	0	67	100
8	31	46,3	31	46,3	5	7,5	0	0	0	0	67	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

- a. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus bekerja keras dalam menjalankan tugas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan sangat setuju sebesar 61,2%.
- b. Jawaban responden tentang karyawan selalu melakukan yang terbaik untuk memajukan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan sangat setuju sebesar 67,2%.
- c. Jawaban responden tentang setiap karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan setuju sebesar 40,3%.
- d. Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu teliti dan memeriksa kembali setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan sangat setuju sebesar 67,2%.

- e. Jawaban responden setiap karyawan selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan sangat setuju sebesar 58,2%.
- f. Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan sangat setuju sebesar 64,2%.
- g. Jawaban responden tentang hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat mendukung kelancaran pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan sangat setuju sebesar 58,2%.
- h. Jawaban responden tentang karyawan selalu dapat memanfaatkan waktu dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan sangat setuju dan setuju masing-masing sebesar 46,3%.

Dari hasil jawaban angket diatas memperlihatkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan karyawan mempunyai kemauan kuat untuk bekerja lebih baik.

Tabel IV-7
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	64,2	24	35,8	0	0	0	0	0	0	67	100
2	31	46,3	36	53,7	0	0	0	0	0	0	67	100
3	37	55,2	29	43,3	1	0	0	0	0	0	67	100
4	41	61,2	23	34,3	3	4,5	0	0	0	0	67	100
5	43	64,2	24	35,8	0	0	0	0	0	0	67	100
6	46	68,7	21	31,3	0	0	0	0	0	0	67	100
7	37	55,2	30	44,8	0	0	0	0	0	0	67	100
8	47	70,1	20	29,9	0	0	0	0	0	0	67	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

- a. Jawaban responden tentang karyawan melaksanakan setiap tugas sesuai waktu yang ditetapkan, mayoritas responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 64,2%.
- b. Jawaban responden tentang setiap karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 53,7%.
- c. Jawaban responden tentang pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan, mayoritas responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 55,2%.
- d. Jawaban responden tentang pekerjaan dilakukan berdasarkan ketentuan/ prosedur yang ditetapkan, mayoritas responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 61,2%.
- e. Jawaban responden tentang karyawan harus bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi kewajiban dengan tuntas, mayoritas responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 64,2%.
- f. Jawaban responden tentang karyawan harus memiliki kesadaran dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 68,7%.
- g. Jawaban responden tentang bekerja keras mencapai target yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 55,2%.
- h. Jawaban responden tentang karyawan dituntut untuk memiliki tanggung jawab, mayoritas responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 70,1%.

Dari hasil jawaban angket diatas memperlihatkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan karyawan mempunyai tingkat disiplin yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Tabel IV-8
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	49,3	34	50,7	0	0	0	0	0	0	67	100
2	25	37,3	42	62,7	0	0	0	0	0	0	67	100
3	23	34,3	40	59,7	4	6,0	0	0	0	0	67	100
4	27	40,3	39	58,2	1	1,5	0	0	0	0	67	100
5	24	35,8	38	56,7	3	4,5	2	3,0	0	0	67	100
6	24	35,8	38	56,7	5	7,5	0	0	0	0	67	100
7	13	19,4	40	59,7	12	17,9	2	3,0	0	0	67	100
8	32	47,8	34	50,7	0	0	1	1,5	0	0	67	100

Sumber : PT. Pelindo I Cabang Belawan (Dioalah)

- a. Jawaban responden tentang setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 50,7%.
- b. Jawaban responden tentang setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 62,7%.
- c. Jawaban responden tentang karyawan harus memiliki hasil kerja yang realistis sesuai target, mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 59,7%.
- d. Jawaban responden tentang berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 58,2%.
- e. Jawaban responden tentang mampu untuk berani mengambil resiko, mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 56,7%.
- f. Jawaban responden tentang selalu dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 56,7%.

- g. Jawaban responden tentang harus memanfaatkan umpan balik yang jelas dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 59,7%.
- h. Jawaban responden tentang harus mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan, mayoritas responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 50,7%.

Dari hasil jawaban angket diatas memperlihatkan sebagian responden menjawab setuju terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan semakin meningkat dengan dipengaruhi motivasi dan disiplin kerja yang tinggi.

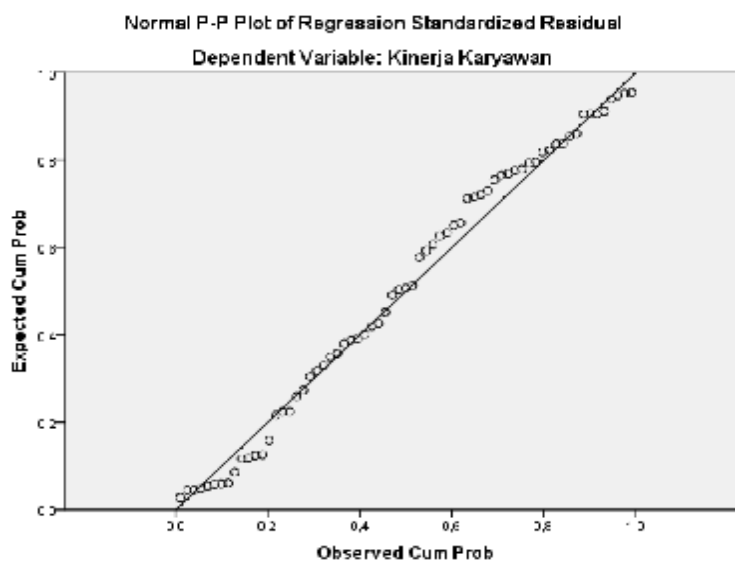
B. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

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

1) Uji 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 anormalitas.



Gambar IV-1 Normalitas

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

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikonearitas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor*(VIF), lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Mulktikolinearitas pada data yang akan diolah.

Tabel IV-9Multikonearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	17,356	5,654		3,070	,003	6,062	28,651						
Motivasi	,548	,144	,472	3,799	,000	,260	,836	,445	,429	,426	,808	1,237	
Disiplin	-,075	,147	-,063	-,507	,614	-,368	,219	,144	-,063	-,057	,808	1,237	

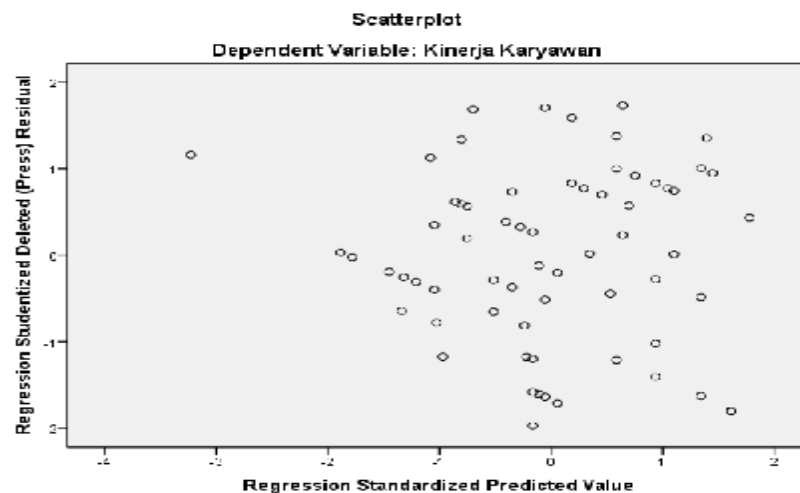
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heterokedastisitas

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

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



Gambar IV-2 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.

5. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif.

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,356	5,654		3,070	,003
Motivasi	,548	,144	,472	3,799	,000
Disiplin	-,075	,147	-,063	-,507	,614

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 17,356 + 548 + -075 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (motivasi dan disiplin kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Jika Motivasi dan Disiplin Kerja diasumsikan sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai sebesar 17.356%
- 2) Jika Motivasi dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.548%

- 3) Jika Disiplin Kerja mengalami penurunan sebesar satu- satuan, maka kinerja karyawan berkurang sebesar -0.075%

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

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

Tabel IV-11. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,356	5,654		3,070	,003
	Motivasi	,548	,144	,472	3,799	,000
	Disiplin	-,075	,147	-,063	-,507	,614

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $3,799 > 2,306$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), dimana signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pelindo I Cabang Belawan.

2) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-0,507 > -2,306$, maka H_0 diterima (H_a ditolak), dimana signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,614 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pelindo I Cabang Belawan.

b. Uji F

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

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ \Rightarrow {apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol, maka motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

$H_a : \text{Salah satu } \beta \neq 0$ \Rightarrow {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol, maka motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)}

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha 0,05$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel IV-12. ANOVA
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	121,878	2	60,939	8,044	,000 ^a
Residual	484,839	64	7,576		
Total	606,716	66			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Nilai F_{hitung} pada tabel diatas adalah 8,044 dengan F_{tabel} 5,32 sig 0,000 $< \alpha 0,05$, menunjukam hipotesis 3 (tiga) diterima, berarti motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap PT. Pelindo I Cabang Belawan pada taraF $\alpha 0,05$.

c. Koefisien Determinasi (*R-square*)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-13. Nilai R – Square Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,448 ^a	,201	,176	2,75238

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,448 dan R-Square adalah 0,201 atau 20,1%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 20,1% dan sisanya sebesar 79,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo I Cabang Belawan yang menyatakan, t_{hitung} 3,799 > t_{tabel} 2,306 dengan nilai signifikan sebenar $0.000 < 0.05$. Sehingga H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini dinyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo I Cabang Belawan.

Artinya tingkat Motivasi secara positif dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Siagian (2010) menyatakan, 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. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini didukung oleh hasil penelitian Pratama (2012) menyimpulkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo I Cabang Belawan yang menyatakan $t_{hitung} = 0,507 > t_{tabel} = 2,306$, sehingga H_0 ditolak, H_a diterima, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo I Cabang Belawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Ariana (2013) menyatakan, bahwa disiplin kerja merupakan factor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh positif variabel motivasi dan disiplin terhadap variabel kinerja yang di tunjukkan oleh hasil Nilai Fhitung pada tabel diatas adalah $8,044 > F_{tabel} 5,32$ sig $0,000 < \alpha 0,05$, menunjukkan hipotesis 3 (tiga) diterima, berarti Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada taraf $\alpha 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Moch Rizki Fitrah (2014) yang menyimpulkan motivasi dan disiplin kerja merupakan kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan motivasi yang baik bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan.

Selanjutnya nilai *R-square* yang R adalah 0,448 dan R-Square adalah 0,201 atau 20,1%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 20,1%. Sedangkan sisanya sebesar 79,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Ada pengaruh Motivasi pada PT. Pelindo I Cabang Belawan dengan nilai t_{hitung} yaitu $3,799 > t_{tabel} 2,306$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Tidak ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo I Cabang Belawan dengan $t_{hitung} 0,507 > t_{tabel} 2,306$.
3. Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo I Cabang Belawan dengan nilai $F_{hitung} 8,044 > 5,32$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,201 atau 20,1%, menunjukkan sekitar 20,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin. Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin terhadap variabel kinerja karyawan 20,1% dan sisanya 79,9% variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hendaknya PT Pelindo I Cabang Belawan dalam meningkatkan kinerja karyawannya lebih memperhatikan faktor motivasi dan

disiplin, dengan adanya motivasi dan disiplin yang tinggi berdasarkan penelitian ini maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Bagi penulis, hendaknya penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dibidang studi manajemen dimana beberapa faktor yang meningkatkan kinerja adalah motivasi dan kepemimpinan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat menjadi menambah materi dalam hal peningkatan kinerja karyawan, dan dalam penelitian-penelitian berikutnya dapat diketahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Laksmi Riani (2011). *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fauzia Agustini. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan Madenatera.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh. Bandung. Penerbit Pers.
- Rivai Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, Markum, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit SMMA. Surabaya.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.
- Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo (2009). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers.