

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL GRAND DARUSSALAM MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen*



OLEH:

NAMA : WITRI AFRI NINGSIH
NPM : 1305160315
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017

ABSTRAK

Witri Afri Ningsih. NPM. 1305160315. Pengaruh Disiplin dan MOTivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Darussalam Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2017.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Darussalam Medan, untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Hotel Grand Darussalam Medan dan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Darussalam Medan.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah waktu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Grand Darussalam Medan yang berjumlah 40 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Darussalam Medan sebanyak 40 orang karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, Karena atas berkat dan rahmat dan karunia-Nya kepada manusia sehingga manusia dapat berfikir. Satu dari sekian banyak Nikmat-Nya adalah mempunyai penulis dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Darussalam Medan “ ini guna melengkapi tugas-tugas serta dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beriring salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dalam membawa manusia dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini:

1. Yang istimewa kedua orang tua penulis yang tercinta, Ayahanda Suhermawan dan Ibunda Sarwiana yang selalu mendoakan dan selalu

mendukung penulis dalam segala hal kepada saya dalam menjalani pendidikan dan kehidupan dari semasa kecil sampe sekarang.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE , M.Si, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M .Si selaku ketua Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E.,M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuti, SE, M. M sebagai Dosen pembimbing yang selama ini telah sabar dan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan mengarahkan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh staf pengajar, Staf Biro dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan banyak masukan dan memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulisan kuliah hingga saat sekarang ini.
10. Terima kasih kepada seluruh sahabat- sahabat seperjuangan penulis Widya Riska Utami Daulay, Ratna Yunita, Ulfa Faramita Harahap, Noor Asifa Aini,

Selly Agustina, Yenfa Fatmala, dan semua teman-teman yang tidak saya sebutkan satu persatu yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada saya sehingga penyelesaian skripsi ini .

Akhir kata penulis berharap semoga Proposal Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, April 2017

Penulis

WITRI AFRI NINGSIH

DAFTAR ISI

	Halaman
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.....	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..	9
c. Fungsi Kinerja.....	9
d. Indikator Kinerja	10
2. Disiplin	12
a. Pengertian Disiplin	12
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	13
c. Manfaat Disiplin.....	18
d. Indikator Disiplin	18
3. Motivasi.....	20
a. Pengertian Motivasi	20
b. Teori Motivasi	20
c. Tujuan Motivasi	22
d. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	23
e. Indikator Motivasi	26
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Defenisi Operasional	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan Hotel Grand Darussalam Medan	2
Tabel III-1 Indikator Kinerja Karyawan	28
Tabel III-2 Indikator Disiplin	29
Tabel III-3 Indikator Motivasi.....	29
Tabel III-4 Skedul Penelitian.....	30
Tabel III.5 Jumlah Populasi	31
Tabel III-6 Skala Likert.....	32
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert.....	52
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel IV-5 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel IV-6 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel IV-7 Skor Angket untuk Variabel Disiplin (X_1)	55
Tabel IV-8 Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X_2).....	58
Tabel IV-9 Uji Kolmogorov-Smirnov	61
Tabel IV-10 Uji Multikolinearitas	62
Tabel IV-11 Hasil Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel IV-12 Ujit t Variabel X_1 terhadap Y	64
Tabel IV-13 Ujit t Variabel X_2 terhadap Y	65
Tabel IV-14 Uji F.....	67
Tabel IV-15 Uji Determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Paradigma Penelitian	25
Gambar II-2 Paradigma Penelitian	25
Gambar II-3 Paradigma Penelitian	26
Gambar III-1: Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	37
Gambar III-2: Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	38
Gambar IV-1: Grafik Normalitas Data	60
Gambar III-2: Pengujian Heteroskedastisitas.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan saat ini, setiap perusahaan memiliki tuntutan untuk berdaya saing dengan para kompetitornya. Pada proses ini banyak yang harus diperbaiki untuk menjadi yang terbaik dan menjadi yang terpercaya dimata masyarakat. Menggali potensi yang ada dan mengembangkan sumber daya yang sudah ada adalah hal yang utama untuk dikembangkan dan harus menjadi prioritas dari setiap perusahaan. Namun selain itu, dalam upaya untuk meningkatkan persaingan yang kompetitif, setiap perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan kinerja setiap karyawan. Karyawan/sumberdaya manusia/pegawai merupakan asset yang paling bernilai. Karyawanlah yang mampu memberikan beda makna nilai bagi setiap jasa pelayanan kesehatan yang diberikan. Menurut Colquitt (2011, hal.35) bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh laba atau profit yang memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Namun perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menilai kinerja seorang karyawan secara akurat. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan

yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Menurut Cascio (2013, hal. 693) kinerja dapat di artikan sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang di harapkan dari mereka dan mereka tetap focus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran, dan penilaian.

Pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan usaha nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013, hal. 67). Hasil yang baik akan memberikan langkah awal untuk menilai sejauh mana perusahaan telah menjalankan kegiatan operasionalnya.

Menurunnya kinerja karyawan Hotel Grand Darussalam Medan dapat disebabkan oleh faktor. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD Hotel Grand Darussalam Medan diketahui bahwa selama ini penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan Hotel Grand Darussalam Medan

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja karyawan	Jumlah
1	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	7
2	Ketidaksesuaian jam kerja	6
3	Tingkat kehadiran yang menurun	4
4	Kurangnya kerjasama antar karyawan	3
	Total	20

Sumber: Hasil Survei dari HRD Hotel Grand Darussalam Medan Tahun 2016

Hasil survey tersebut menunjukkan sebanyak 7 orang (35%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidaktepatan penyelesaian tugas, sebanyak 6 orang

(30%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena adanya ketidaksesuaian jam kerja, dimana sering terjadi pelanggaran jam kerja. Sementara itu, sebanyak 4 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 3 orang (15%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena karyawan Hotel Grand Darussalam Medan kurang bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja yang baik tentunya ada upaya yang diberikan kepada setiap karyawan oleh perusahaan seperti, kepemimpinan yang baik, kompensasi yang cukup, motivasi yang diberikan secara terus-menerus, gaji yang layak atau sesuai ketentuan oleh pemerintah, lingkungan kerja yang baik, adanya peluang karier, fasilitas kerja yang memadai, dan lain sebagainya. Kepemimpinan merupakan salah satu akses untuk meraih keberhasilan.

Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan juga harus memberikan contoh dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi yang baik.

Selain kinerja yang baik, motivasi perlu dijadikan salah satu faktor untuk meraih tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tempat penelitian adalah kurangnya semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan keinginan perusahaan. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap

lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya Mangkunegara, (2013, hal. 95).

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri setiap karyawan untuk menjadi penyemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi seperti nilai tambah bagi karyawan untuk menghargai setiap pekerjaan yang akan dikerjakannya. Memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, akan melahirkan semangat kerja, dengan terpukunya rasa ini akan memicu setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai etos kerja. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan akan menjadi suatu bentuk pemberian dari perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kinerja karyawan, dengan demikian karyawan akan merasa dihargai atau diperhatikan. Menurut Sutrisno (2013, hal. 109) “Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang”

Namun, apabila motivasi yang diberikan tidak baik, tentunya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, dan hal ini tentunya akan mengarah pada tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan akan melalaikan setiap tanggung jawab dan menjadi awal kemunduran dari perusahaan. Jika hal ini terus terjadi dapat dipastikan perusahaan tersebut akan mengalami kerugian financial dan akan kesulitan untuk bersaing.

Kinerja seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar tercipta kinerja karyawan yang

baik di kalangan karyawan, maka di butuhkan disiplin dan motivasi yang baik dari perusahaan untuk merangsang kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan ada beberapa permasalahan yaitu Masih ditemukannya beberapa karyawan yang belum bisa memenuhi pencapaian target yang diberikan oleh atasan, dan masih terlihatnya beberapa karyawan yang motivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan kurang baik tidak tepat waktu dalam saat masuk kerja setelah jam istirahat selesai, Dari latar belakang ini, Penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan yang terjadi pada Hotel Grand Darussalam Medan: **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Darussalam Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan yang dapat diidentifikasi pada Hotel Grand Darussalam Medan adalah:

1. Masih ditemukannya beberapa karyawan yang belum bisa memenuhi pencapaian target yang diberikan oleh atasan, dan masih terlihatnya beberapa karyawan yang tidak tepat waktu dalam saat masuk kerja setelah jam istirahat selesai.
2. Dalam hal motivasi pihak perusahaan, kurang memberikan penghargaan kepada karyawan sehingga semangat yang dimiliki karyawan tersebut rendah untuk melakukan suatu pekerjaan.
3. Kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, hal ini dilihat dari kinerja karyawan yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Grand Darussalam Medan, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan pada Hotel Grand Darussalam Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang di atas, maka Rumusan Masalah dari Penelitian ini adalah:

- a. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Darussalam Medan?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada Hotel Grand Darussalam Medan?
- c. Apakah disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Darussalam Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Darussalam Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Hotel Grand Darussalam Medan
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Darussalam Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoretis, untuk mengembangkan dan memperluas ilmu pengetahuan dengan mendalami masalah yang berkaitan dengan teori Disiplin dan Motivasi di dunia kerja.
- b. Manfaat Praktis, sebagai pertimbangan untuk menerapkan penelitian Penulis yang diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan saat ini.
- c. Manfaat untuk peneliti berikutnya, sebagai tambahan referensi untuk penelitian berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada umumnya, kinerja di beri batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pada umumnya, kinerja di beri batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Colquitt (2011, hal.35) bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Menurut Cascio (2013, hal. 693) kinerja dapat di artikan sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang di harapkan dari mereka dan mereka tetap focus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran, dan penilaian. Sedangkan Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan nilai atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan untuk memberikan kontribusi terhadap tujuan, ukuran dan penilaian secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara mengelola kinerja dalam suatu standar dan persyaratan atribut yang disepakati Wibowo (2007, hal.8)

Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya menurut Mangkunegara (2013, hal.67) yaitu: faktor kemampuan (*ability*) faktor motivasi (*motivation*).

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011, hal.11) kinerja setiap pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok yaitu: kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Selanjutnya menurut Armstrong (2010, hal . 100) bahwa fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: *personal factors, leadership factors, team factors, system factors dan contextual/situational factors*.

c. Fungsi Kinerja

Menurut Nawawi (2013, hal. 214) bahwa fungsi kinerja yaitu:

- 1) Strategi organisasi yaitu terkait dengan visi misi perusahaan, strategi bisnis yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan bisnis.
- 2) Pemasaran yaitu membuat keputusan mengenai aspek pemasaran.
- 3) Operasional yaitu menyangkut kualitas produk, teknologi yang digunakan, kapasitas produksi, dan persediaan bahan baku dan barang jadi.
- 4) Sumber daya manusia yaitu mengenai produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kepemimpinan.
- 5) Keuangan yaitu untuk memaksimalkan keuntungan atau kekayaan, terutama bagi para pemegang sahamnya, terwujud berupa upaya

peningkatan nilai pasar atas harga saham organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011, hal. 262) menjelaskan bahwa fungsi kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

d. Indikator Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu di lakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah di tentukan, atau apakah kinerja dapat di lakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran kinerja, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga di perlukan adanya ukuran kinerja.

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

- 1) Kualitas kinerja merupakan ketetapan, ketaatan, keterampilan, dan kebersihan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Kuantitas kerja merupakan out put tetapi seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.

- 3) Keandalan merupakan dapat tidaknya diandalkan dalam hal ini kinerja seseorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana ia mampu mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.
- 4) Sikap kerja merupakan sikap karyawan terhadap instansi, karyawan yang lain ada dalam perusahaan menghadapi pekerjaan serta kerja sama.

Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dalam Sutrisno (2010, hal. 179) yaitu:

- 1) *Quality*
- 2) *Quantity*
- 3) *Timeliness*
- 4) *Cost effectiveness*
- 5) *Need for supervision*
- 6) *Interpersonal impact*

Berikut ini uraian pengukuran kinerja karyawan:

- 1) *Quality* yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity* yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) *Timeliness* waktu yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- 4) *Cost effectiveness* merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya..
- 5) *Need for supervision* yaitu tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

- 6) *Interpersonal* impact yaitu tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang ditetapkan. seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2011: 825) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma peraturan yang berlaku disekitar. Singodimejo dalam Sutrisno (2011: hal 86) bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hasibuan (2013: hal 194) mengemukakan bahwa kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Beberapa poin tersebut dijadikan indikator dalam penelitian. Penjelasan ketiga point tersebut akan penulis uraikan dibawah ini:

- 1) Selalu datang dan pulang tepat waktu.

Ketepatan karyawan datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat waktu, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengidikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplin organisasi tersebut.

2) Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi sebuah indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan karyawan suatu perusahaan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

3) Mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin karyawan, sehingga apabila karyawan tersebut tidak mematuhi aturan maka menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Sutrisno (2014: hal 89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh

kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

5) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

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

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

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Barnawi (2012: hal 116) faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

1) Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja.

2) Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan di organisasi manapun. Pimpinan adalah panutan, ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pimpinan yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya.

3) Aturan yang Pasti

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahan. Setiap bawahan tidak akan percaya pada aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai dan tidak berubah-ubah karena situasi kondisi.

4) Keberanian Pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama.

5) Pengawasan Pemimpin

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan pengawasan yang lemah memberi kesempatan bawahan melanggar peraturan. Pengawasan sangat penting mengingat sifat dasar yang diinginkan bebas tanpa terikat oleh aturan.

6) Perhatian Kepada para Pegawai

Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

7) Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan positif itu diantaranya: mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu, saling menghargai antar sesama rekan, saling memperhatikan antar sesama rekan, memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada sesama rekan.

Apabila ke semua faktor yang disebutkan di atas, diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

c. Manfaat Disiplin

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut . menurut Sutrisno (2013, hal:87). Dengan demikian disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi dapat dicapai secara optimal .

Sedangkan menurut Edy (2009, hal . 87) manfaat disiplin adalah:

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

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

d. Indikator Disiplin

Agar suatu sistem 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
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Berikut ini uraian indikator disiplin:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas 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 mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin sangatlah mempengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan Menurut Harlie (2010) indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Selalu hadir tepat waktu
- 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif

- 5) Memiliki keterampilan kerja pada bidangnya
- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi
- 7) Memiliki sikap yang baik
- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari diri dalam pegawai agar mampu untuk bekerja dengan baik sesuai standart kerja yang ditetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2010, hal. 141) menyatakan bahwa “motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk mencapai hasil individual yang baik”.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 95) menyatakan bahwa “motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Menurut Sutrisno (2013, hal. 109) “Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang”. Dari ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang dapat memberikan energi kepada serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian suatu tujuan.

Dari pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan motivasi adalah suatu pendorong pada seseorang untuk mampu menyelesaikan suatu pekerjaan agar tujuan dapat dicapai.

b. Teori Motivasi

Menurut Mangkunegara (2007, hal.94-99) teori motivasi antara lain sebagai berikut:

1) Teori Abraham H. Maslow menyebutkan bahwa motivasi terbentuk karena 5 (lima) hirarki kebutuhan:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan lindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

2) Teori "ERG" (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Aldafer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama 3 (tiga) dasar kebutuhan, yaitu:

- a) *Existence needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai.

- b) *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
 - c) *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi.
- 3) Teori insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evolusi Charles Darwin, berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal . 121) teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek yaitu: teori kepuasan, dan teori proses.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2011, hal. 221) tujuan pemberian motivasi terhadap pegawai atau karyawan adalah:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas karyawan dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertimbangkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan *alat-alat* dan bahan baku.

Sedangkan menurut Pasolog, Harbani (2008:142) menyatakan pentingnya motivasi yaitu:

- 1) Motivasi merupakan masalah terpenting dalam proses hidup dan kehidupan.
- 2) Kinerja karyawan rata-rata 60% tingkat efisiennya, dengan motivasi yang baik dapat meningkat s/d 80% keatas.

- 3) Orang bekerja bukan hanya karena uang tapi kepuasan kerja.
- 4) Motivasi adalah tugas yang paling “crusial” para pemimpin.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para karyawan.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu modal penting bagi setiap pegawai atau karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik. Dengan pemberian motivasi yang tepat dari perusahaan melalui pimpinan diharapkan pegawai dapat bekerja dengan kemampuan dan kesadaran diri untuk bertanggung jawab secara bersama untuk mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor Menurut Sunyoto (2013, hal. 13) faktor motivasi ada 7 yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih, martabat atau status yang tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya “ tugas yang lebih baik “ dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mendukung kecaakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka itu bukan merupakan promosi.

2) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk diusulkan oleh atasan agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kejabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahawa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dari pada spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan membeikan bantuan.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian sebagainya. Hal ini sangat diperlukan untuk memcau gairah kerja bagi karyawan. Penghargaan disini merupakan tuntunan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggup jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterima pihak perusahaan memberikan apa yang doharapkan oleh para karyawan, namaun disisi lain karyawan memberikan kontribusi pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan . karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang menang dan mempunyai suatu keahlian tertentu.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan Menurut Sutrisno (2013, hal. 116) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1) Faktor Intern:

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 dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk memiliki kehidupan mewah dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

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:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat..
5. Keinginan Untuk Berkuasa

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

2) Faktor Ekstern

a) Kondisi Lingkungan Kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar 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.

d) Indikator Motivasi

Motivasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dengan menggunakan perilaku tertentu.

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

- 1) Kerja keras.
- 2) Orientasi dan masa depan.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi.
- 4) Orientasi tugas atau sasaran.
- 5) Usaha untuk maju.
- 6) Ketekunan.
- 7) Rekan kerja yang dipilih untuk para ahli.
- 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 memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam 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 dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.
- 5) Usaha untuk maju, didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.
- 6) Ketekunan, didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa untuk selalu bekerja dengan baik.
- 7) Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.
- 8) Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu modal penting bagi setiap pegawai atau karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik. Dengan pemberian motivasi yang tepat dari perusahaan melalui pimpinan diharapkan pegawai dapat bekerja dengan kemampuan dan kesadaran

diri untuk bertanggung jawab secara bersama untuk mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sedangkan menurut Hamzah (2011: hal. 10) motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator antara lain:

- 1) Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan
- 2) Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan
- 3) Adanya harapan dan cita-cita
- 4) Penghargaan dan Penghormatan atas diri
- 5) Adanya lingkungan yang baik
- 6) Adanya keinginan yang menarik.

Seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi seseorang termotivasi oleh kebutuhan akan afiliasi ini.

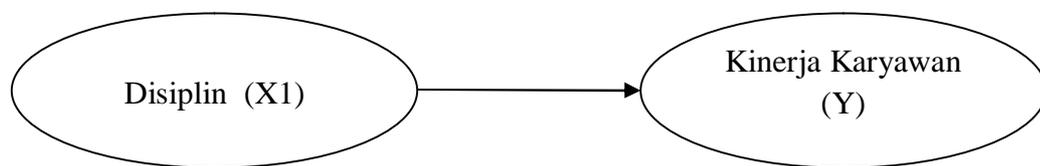
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan perusahaan akan membaik seiring dengan internalisasi disiplin. Menurut Sutrisno (2010) mengungkapkan bahwa disiplin yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bersikap positif, dedikatif, dan produktif. Merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja pegawai. Dengan demikian Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan, dengan adanya disiplin kerja yang baik karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-1 Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan dan menciptakan angka keberhasilan yang tinggi.

Hasil penelitian Kharisma Setiawan (2010, hal 13) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian Motivasi yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan.



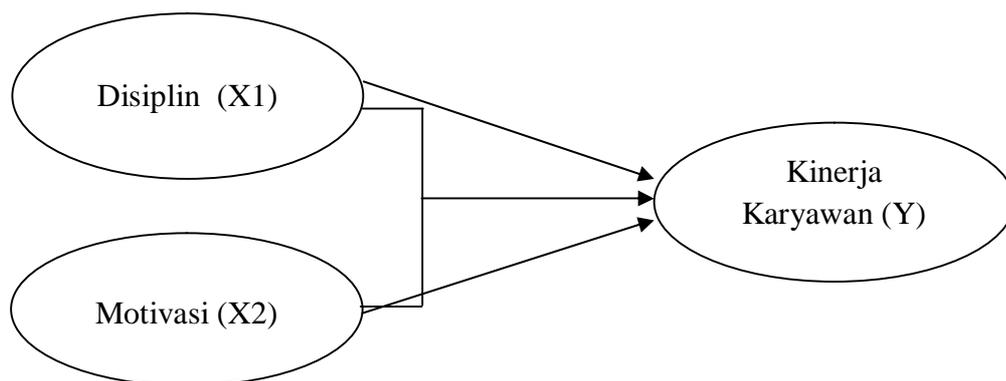
Gambar II-2 Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dapat digunakan sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan etos kerja perusahaan. Sedangkan Motivasi merupakan suatu pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2013, hal 87) menyatakan bahwa disiplin sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Marlina B. Winanti (2010, hal 45) dengan judul “ Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Darussalam Medan menyatakan secara simultan Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara parsial Disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat disiplin dan semakin tinggi motivasi karyawan akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh karyawan Hotel Grand Darussalam Medan.



Gambar II-3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan kajian pustaka yang telah di uraikan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada hotel grand darussalam medan
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada hotel grand darussalam medan
3. Ada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada hotel grand darussalam medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini dilakukan metode penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2010) penelitian asosiatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dalam penelitian. Alasannya adalah karena penelitian asosiatif ketepatannya sudah teruji dalam hal mencari hubungan antara variabel X dan variabel Y serta untuk menjawab rumusan atau tujuan hipotesis mengenai dua variabel.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dua variabel (X) satu variabel terikat (Y) Operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson, (2011: 35) bahwa: "kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Tabel III-1
Indikator Kinerja Karyawan

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

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Disiplin (X1)

Kedisiplinan adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Tabel III-2
Indikator Disiplin

Variabel	Indikator
Disiplin (X2)	1.Tingkat kehadiran
	2.Tata cara kerja
	3.Ketaatan pada atasan
	4.Kesadaran bekerja
	5.Tanggung jawab

Sumber: Fauzia Agustini (2011, hal: 73)

3. Motivasi (X2)

Menurut Sutrisno (2013, hal. 109) “Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang”.

Tabel III-3
Indikator Motivasi

Variabel	Indikator
Motivasi (X2)	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
	8.Pemanfaatan waktu

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Hotel Grand Darussalam Medan Jln. Darussalam Medan Petisah

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Januari 2017 sampai April 2017.

Tabel III-4
Skedul Penelitian

No.	Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/Penelitian		■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penulisan Proposal			■	■												
4	Seminar Proposal					■											
5	Pengumpulan data						■	■									
6	Penulisan Skripsi							■	■	■							
7	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■			
8	Sidang Meja Hijau															■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013: hal 50) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Grand Darussalam Medan yang berjumlah 40 orang.

Tabel III.5
Jumlah Populasi

No	Bagian	Populasi
1	<i>Receptionist</i>	10
2	<i>Security</i>	5
3	<i>House Kipping</i>	5
4	<i>Banguet</i>	10
5	<i>FB Produk</i>	5
6	<i>Engineering</i>	5
	Jumlah	40

2. Sampel

Sugiyono (2007, hal.62) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui *nonprobability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiono (2012, hal. 218) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Darussalam Medan sebanyak 40 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik yang digunakan pada penelitian ini untuk dapat mengumpulkan seluruh data-data yang perlu baik data utama maupun data pendukung menghasilkan penelitian yang baik.

Teknik pengumpulan data ini adalah:

1. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data atau keterangan mengadakan tanya jawab kepada pihak yang mempunyai wewenang kepada pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data-data yang berkaitan dengan penelitian.

2. Angket (*Questioner*)

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai yang dijadikan sampel. Lembar questioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai.

Tabel III-6
Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2010, hal. 132)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di Hotel Grand Darussalam Medan.

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Uji validitas

Uji validitas instrument penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan dan ketelitian. Instrumen dinyatakan valid kalau mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

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

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2010, hal. 248)

Dimana:

n	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum xi$	= jumlah pengamatan variabel X
$\sum yi$	= jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum xi^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum yi^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum xi)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum yi)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum xiyi$	= jumlah hasil kali variable X dan Y
r_{xy}	= besarnya korelasi antara kedua variable X dan Y

Hipotesisnya adalah:

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

H1: $\rho \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Tolak H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed < α 0,05).

Terima H0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed > α 0,05).

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 10 butir pernyataan untuk variabel disiplin (X1), 10 butir pernyataan untuk variabel motivasi (X2), dan 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel III.3
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Disiplin)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,377	0,312	Valid
2	0,473	0,312	Valid
3	0,429	0,312	Valid
4	0,331	0,312	Valid
5	0,479	0,312	Valid
6	0,578	0,312	Valid
7	0,364	0,312	Valid
8	0,347	0,312	Valid
9	0,671	0,312	Valid
10	0,395	0,312	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1. r_{hitung} untuk butir ke-1 (0,377) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid.
2. r_{hitung} untuk butir ke-2 (0,473) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-2 adalah valid.
3. r_{hitung} untuk butir ke-3 (0,429) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-3 adalah valid.
4. r_{hitung} untuk butir ke-4 (0,331) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-4 adalah valid.
5. r_{hitung} untuk butir ke-5 (0,479) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-5 adalah valid.

6. r_{hitung} untuk butir ke-6 (0,578) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-6 adalah valid.
7. r_{hitung} untuk butir ke-7 (0,364) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-7 adalah valid.
8. r_{hitung} untuk butir ke-8 (0,347) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-8 adalah valid.
9. r_{hitung} untuk butir ke-9 (0,671) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-9 adalah valid.
10. r_{hitung} untuk butir ke-10 (0,395) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-10 adalah valid.

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.4
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X₂ (Motivasi)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0, 443	0, 312	Valid
2	0, 379	0, 312	Valid
3	0, 372	0, 312	Valid
4	0, 461	0, 312	Valid
5	0, 610	0, 312	Valid
6	0, 451	0, 312	Valid
7	0, 354	0, 312	Valid
8	0, 379	0, 312	Valid
9	0, 494	0, 312	Valid
10	0, 452	0, 312	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1. r_{hitung} untuk butir ke-1 (0,443) $>$ r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid.
2. r_{hitung} untuk butir ke-2 (0,379) $>$ r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-2 adalah valid.
3. r_{hitung} untuk butir ke-3 (0,372) $>$ r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-3 adalah valid.
4. r_{hitung} untuk butir ke-4 (0,461) $>$ r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-4 adalah valid.
5. r_{hitung} untuk butir ke-5 (0,610) $>$ r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-5 adalah valid.
6. r_{hitung} untuk butir ke-6 (0,451) $>$ r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-6 adalah valid.
7. r_{hitung} untuk butir ke-7 (0,354) $>$ r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-7 adalah valid.
8. r_{hitung} untuk butir ke-8 (0,379) $>$ r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-8 adalah valid.
9. r_{hitung} untuk butir ke-9 (0,494) $>$ r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-9 adalah valid.
10. r_{hitung} untuk butir ke-10 (0,452) $>$ r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-10 adalah valid.

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} .

Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.5
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,441	0,312	Valid
2	0,420	0,312	Valid
3	0,388	0,312	Valid
4	0,434	0,312	Valid
5	0,366	0,312	Valid
6	0,302	0,312	Valid
7	0,470	0,312	Valid
8	0,587	0,312	Valid
9	0,358	0,312	Valid
10	0,511	0,312	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1. r_{hitung} untuk butir ke-1 (0,441) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid.
2. r_{hitung} untuk butir ke-2 (0,420) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-2 adalah valid.
3. r_{hitung} untuk butir ke-3 (0,388) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-3 adalah valid.
4. r_{hitung} untuk butir ke-4 (0,434) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-4 adalah valid.
5. r_{hitung} untuk butir ke-5 (0,366) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-5 adalah valid.

6. r_{hitung} untuk butir ke-6 (0,302) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-6 adalah valid.
7. r_{hitung} untuk butir ke-7 (0,470) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-7 adalah valid.
8. r_{hitung} untuk butir ke-8 (0,587) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-8 adalah valid.
9. r_{hitung} untuk butir ke-9 (0,358) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-9 adalah valid.
10. r_{hitung} untuk butir ke-10 (0,511) > r_{tabel} (0,312), dengan demikian maka butir ke-10 adalah valid.

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Menurut Arikunto dalam Azuar Juliandi Dan Irfan (2013, hal. 86)

pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut

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

Dimana:

r	= Reliabilitas instrumen
k	= Banyaknya butir pertanyaan
$\sum sb^2$	= Jumlah varians butir
si^2	= varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefesien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrumen reliabilitas (terpercaya).

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekarng (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut:

- a. 0,80-1,0 = Reliabilitas Baik
- b. 0,60-0,79 = Reliabilitas Diterima
- c. < 0,60 = Reliabilitas Buruk

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,60 hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Disiplin (X_1)	0,763	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,757	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,760	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

F. Teknik Analisis Data

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

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titikl mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan $VIF > 5$.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

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

Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2010, hal.277)

Dimana:

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Konstanta
b ₁ dan b ₂	=	Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X ₁	=	Displin
X ₂	=	Motivasi

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

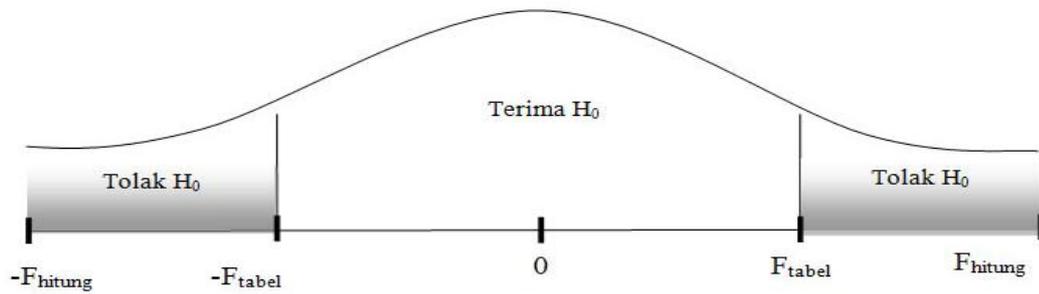
Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level*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

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian Hipotesis:



Gambar III-1: Kriteria Pengujian Hipotesis t

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Disiplin dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

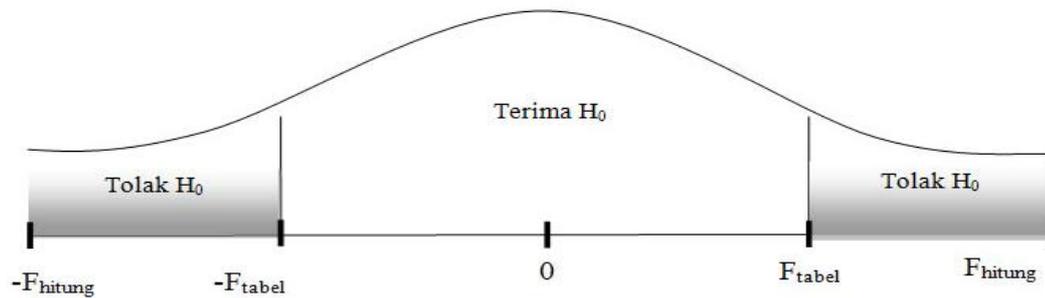
b. Uji F

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

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

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis:



Gambar III-2: Kriteria Pengujian Hipotesis F

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Disiplin dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentas Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah disiplin, yang menjadi variabel X_2 adalah motivasi, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 40 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

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

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel disiplin, variabel motivasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

2. Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 40 orang. Adapun dari ke-40 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

a. Jenis Kelamin

Menurut sampel terdiri dari 19 laki-laki dan 21 perempuan. Adapun tabelnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	47.5	47.5	52.5
	Perempuan	21	52.5	52.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 19 orang (47,5%) laki-laki, 21 orang (52,5%) perempuan.

b. Usia

Menurut sampel terdiri dari 13 orang berusia 17-24 tahun, 6 orang berusia 25-35 tahun dan 21 orang berusia 35-50 tahun.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	13	32.5	32.5	32.5
	25-35 tahun	6	15.0	15.0	47.5
	35-50 tahun	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 13 orang (32,5%) yang usianya 17-24 tahun, 6+ orang (15,0%) yang usianya 25-35 tahun, serta 21 orang (52,5%) yang usianya 35-50 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	18	45.0	45.0	45.0
	D1-D3	12	30.0	30.0	75.0
	S1-S2	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden terdapat 18 orang (45,0%) yang pendidikannya SMA tahun, 12 orang (30,02%) yang pendidikannya D1-D3 tahun, serta 10 orang (25,0%) yang pendidikannya S1-S2 tahun.

a. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	27,50%	12	30,00%	13	32,50%	4	10,00%	0	0,00%	40	100%
2	21	52,50%	8	20,00%	7	17,50%	4	10,00%	0	0,00%	40	100%
3	14	35,00%	8	20,00%	11	27,50%	7	17,50%	0	0,00%	40	100%
4	13	32,50%	13	32,50%	8	20,00%	6	15,00%	0	0,00%	40	100%
5	9	22,50%	14	35,00%	6	15,00%	11	27,50%	0	0,00%	40	100%
6	6	15,00%	10	25,00%	14	35,00%	10	25,00%	0	0,00%	40	100%
7	13	32,50%	14	35,00%	9	22,50%	4	10,00%	0	0,00%	40	100%
8	10	25,00%	11	27,50%	13	32,50%	6	15,00%	0	0,00%	40	100%
9	15	37,50%	12	30,00%	7	17,50%	6	15,00%	0	0,00%	40	100%
10	12	30,00%	12	30,00%	6	15,00%	10	25,00%	0	0,00%	40	100%

Sumber: data diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang bapak/ibu mempunyai ide-ide yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,5%.
2. Jawaban responden tentang bapak/ ibu memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,5%.
3. Jawaban responden tentang bapak/ ibu menekankan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35%.
4. Jawaban responden tentang karyawan memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,5%.

5. Jawaban responden tentang bapak / ibu dapat menangani dan menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35%.
6. Jawaban responden tentang sebagian besar waktu dikantor bapak/ ibu memanfaatkan untuk bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35%.
7. Jawaban responden tentang bapak / ibu selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai yang lebih baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35%.
8. Jawaban responden tentang bapak/ ibu mempunyai tingkat kerajinan yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,5%.
9. Jawaban responden tentang bapak / ibu selalu menjaga kewajiban perusahaan untuk meningkatkan kerja sama antar perusahaan maupun lembaga lain, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,5%.
10. Jawaban responden tentang karyawan memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi dalam pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 30%.

b. Variabel Disiplin (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel disiplin diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Disiplin (X_1)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	40,00%	9	22,50%	12	30,00%	3	7,50%	0	0,00%	40	100%
2	7	17,50%	18	45,00%	8	20,00%	7	17,50%	0	0,00%	40	100%
3	13	32,50%	12	30,00%	11	27,50%	4	10,00%	0	0,00%	40	100%
4	10	25,00%	12	30,00%	8	20,00%	10	25,00%	0	0,00%	40	100%
5	5	12,50%	14	35,00%	11	27,50%	10	25,00%	0	0,00%	40	100%
6	9	22,50%	12	30,00%	11	27,50%	8	20,00%	0	0,00%	40	100%
7	13	32,50%	10	25,00%	8	20,00%	9	22,50%	0	0,00%	40	100%
8	13	32,50%	6	15,00%	8	20,00%	13	32,50%	0	0,00%	40	100%
9	14	35,00%	7	17,50%	11	27,50%	8	20,00%	0	0,00%	40	100%
10	15	37,50%	9	22,50%	7	17,50%	9	22,50%	0	0,00%	40	100%

Sumber: data diolah (2017)

- a. Jawaban responden tentang absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam penegakan disiplin kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40%.
- b. Jawaban responden tentang saya harus hadir tepat waktu perusahaan sesuai jam kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 45%.
- c. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan segera, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,5%.
- d. Jawaban responden tentang saya melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 30%.

- e. Jawaban responden tentang bekerja secara memuaskan merupakan bentuk disiplin saya dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35%.
- f. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 30%.
- g. Jawaban responden tentang tata cara kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,5%.
- h. Jawaban responden tentang saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,5%.
- i. Jawaban responden tentang saya selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35%.
- j. Jawaban responden tentang saya menaati peraturan dan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,5%.

c. Variabel Motivasi (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	42,50%	6	15,00%	3	7,50%	14	35,00%	0	0,00%	40	100%
2	10	25,00%	11	27,50%	14	35,00%	5	12,50%	0	0,00%	40	100%
3	21	52,50%	8	20,00%	8	20,00%	3	7,50%	0	0,00%	40	100%
4	12	30,00%	7	17,50%	13	32,50%	8	20,00%	0	0,00%	40	100%
5	17	42,50%	7	17,50%	7	17,50%	9	22,50%	0	0,00%	40	100%
6	12	30,00%	12	30,00%	9	22,50%	7	17,50%	0	0,00%	40	100%
7	10	25,00%	8	20,00%	10	25,00%	12	30,00%	0	0,00%	40	100%
8	13	32,50%	9	22,50%	7	17,50%	11	27,50%	0	0,00%	40	100%
9	10	25,00%	14	35,00%	9	22,50%	7	17,50%	0	0,00%	40	100%
10	9	22,50%	8	20,00%	15	37,50%	8	20,00%	0	0,00%	40	100%

Sumber: data diolah (2017)

- Jawaban responden tentang saya selalu kerja keras dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,5%.
- Jawaban responden tentang saya berusaha teliti dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35%.
- Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu berorientasi dan masa depan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,5%.
- Jawaban responden tentang saya mempunyai cita-cita yang tinggi untuk mengembangkan karir kedepannya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,5%.

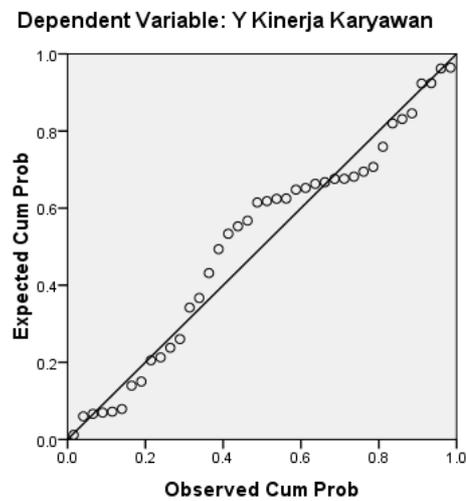
- e. Jawaban responden tentang saya selalu mempersiapkan diri menjadi tenaga kerja lebih ahli dimasa depan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,5%.
- f. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan rekan kerja yang dipilih oleh atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 30%.
- g. Jawaban responden tentang saya membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 2 (tidak setuju) sebesar 30%.
- h. Jawaban responden tentang kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 32,5%.
- i. Jawaban responden tentang saya selalu mendapatkan manfaat waktu dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35%.
- j. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan sesuai pekerjaan waktu yang ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 37,5%.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, data berdistribusi normal.

Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel IV.8
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Karakteristik Individu (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
N		40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	25.8088	25.3088	27.2500
	Std. Deviation	5.01716	5.64008	5.20440
Most Extreme Differences	Absolute	.101	.078	.088
	Positive	.101	.056	.078
	Negative	-.073	-.078	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.830	.643	.722
Asymp. Sig. (2-tailed)		.497	.803	.675
a. Test distribution is Normal.				

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa asymp. Sig > 0,05 dengan demikian data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8.525	4.857		1.755	.087		
	X1 Disiplin	.569	.114	.601	5.013	.000	.927	1.078
	X2 Motivasi	.220	.105	.252	2.099	.043	.927	1.078

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

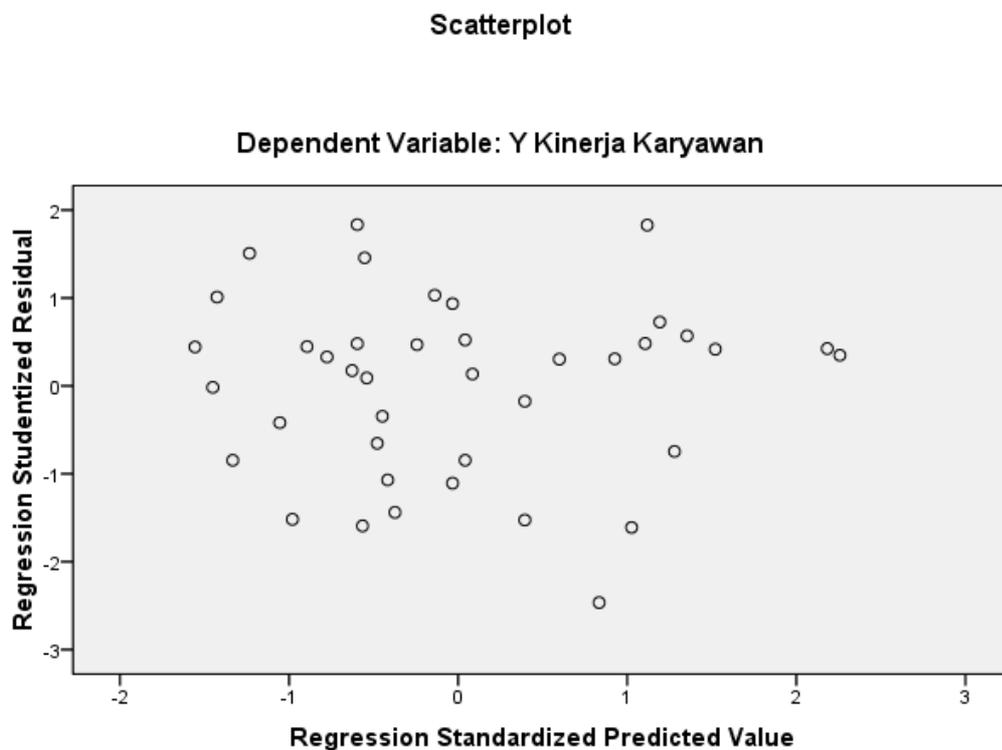
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF < 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel di atas > 0,10 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Dapat dilihat bahwa untuk X1 nilai VIF adalah 1,078 dan untuk X2 adalah 1,078, dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.525	4.857		1.755	.087		
	X1 Disiplin	.569	.114	.601	5.013	.000	.927	1.078
	X2 Motivasi	.220	.105	.252	2.099	.043	.927	1.078

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 8,525 + 0,569 X_1 + 0,220 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Disiplin

X₂ = Motivasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel disiplin dan motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien disiplin memberikan nilai sebesar 0,569 yang berarti bahwa semakin baik disiplin maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,220 yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.11
Ujit t Variabel X₁ terhadap Y
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.525	4.857		1.755	.087		
	X1 Disiplin	.569	.114	.601	5.013	.000	.927	1.078
	X2 Motivasi	.220	.105	.252	2.099	.043	.927	1.078

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 5,013$$

$$t_{tabel} = 2,024$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (5,013) > t_{tabel} (2,024)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

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

Tabel IV.12
Ujit t Variabel X₂ terhadap Y

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	8.525	4.857		1.755	.087		
	X1 Disiplin	.569	.114	.601	5.013	.000	.927	1.078
	X2 Motivasi	.220	.105	.252	2.099	.043	.927	1.078

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,099$$

$$t_{tabel} = 2,024$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,099) > t_{tabel} (2,024)$, dengan taraf signifikan $0,043 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel-variabel bebas dan terikat.

Tabel IV.13
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.933	2	171.467	18.985	.000 ^a
	Residual	334.167	37	9.032		
	Total	677.100	39			

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 18,985$$

$$F_{tabel} = 4,082$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 18,985 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,082 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $18,985 \geq 4,082$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.14
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.506	.480	3.00525	1.291

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2017)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,506. Hal ini berarti 50,6% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu disiplin (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (5,013) > t_{tabel} (2,024)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ivancevich et al (2006, hal. 81) Karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”.

Ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Herianus Peoni (2014) yang menyatakan ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau pengaruh yang searah antara disiplin terhadap kinerja karyawan secara nyata.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,099) > t_{tabel} (2,024)$, dengan taraf signifikan $0,043 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 43) menyatakan motivasi adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain.

Ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Herianus Peoni (2014) yang menyatakan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau pengaruh yang searah antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara nyata.

3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 18,985 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,082 dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $18,985 \geq 4,082$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila disiplin dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,506 atau 50,6% menunjukkan sekitar 50,6% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin (X_1), motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau pengaruh yang searah dan nyata antara variabel bebas (disiplin dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (5,013) > t_{tabel} (2,024)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,099) > t_{tabel} (2,024)$, dengan taraf signifikan $0,043 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 18,985 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,082 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $18,985 \geq 4,082$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan disiplin dan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan motivasi harus ditingkatkan sehingga kinerja karyawan semakin baik.
3. Sebaiknya perusahaan meningkatkan disiplin dan motivasi sehingga karyawan betah bekerja di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio (2013), *Manajemen Kinerja*. Cetakan keempat. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Colquitt, Lepine dan Wesson, (2011), *Manajemen Kinerja*. Cetakan keempat. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, Irham (2013), *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- _____ (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Ivancevich (2008), *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. A. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Moehariono (2012), *Pengukuran Kinerja*. Jakarta :Rajagrafindo Persada.
- Nawawi Ismail (2013), *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja*. Cetakan Kesatu. Jakarta :Prenadamedia Group.
- Noor, Juliansyah (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rivai (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Edisi Kedua*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia jakara*
- Sutrisno, Edy (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wibowo (2014), *Manajemen Kinerja*. Cetakan keempat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.