

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

ALFINA SARI NASUTION
NPM. 1305160054



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

ABSTRAK

ALFINA SARI NASUTION (1305160054). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Skripsi 2017

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

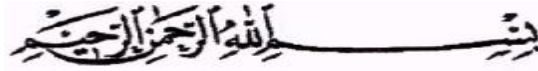
Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 145 karyawan, sedangkan sampel di gunakan 59 karyawan yang memenuhi kriteria. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik interview awal (wawancara), kuesioner (angket) dan studi dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package For The Social Sciens*) versi 16.00 *for windows*.

Dari hasil pengolahan data Uji Asumsi Klasik data bersifat normal. Dari hasil hasil uji t diketahui nilai ttabel = 2.002 sedangkan nilai thitung antara motivasi terhadap kinerja adalah 2.986. Nilai thitung anatar Disiplin kerja adalah 4.921. Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R-square yaitu 0.747 atau 74.7%.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial maotivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb

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

Dengan melaksanakan poposal ini penulis mendapat serangkain kemampuan yang Puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan berkenaan dengan aktivitas yang ada di dunia kerja selain teori yang di dapat dari perkulihaan. .

Proposal ini disusun berdasarkan apa yang telah penulis lakukan dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Medan”**.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya ,khususnya :

1. Terimakasih yang sebesar – besarnya untuk kedua orang tua tercinta, Ayahanda Muhammad Saleh Nasution dan Ibunda Zaitun Sari yang tiada henti – hentinya memberikan cinta dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Manajemen Fakultas Ekonomi Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Manajemen Fakultas Ekonomi Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sumatera Utara.
8. Ibu Nel Arianty, SE, MM selaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
10. Pimpinan seluruh Staff dan Pegawai PT. Kereta api Indonesia (persero) drive I su, yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
11. Sahabat – Sahabat terbaik Suri Mustika Dewi, Rizki Chairunnisa, Nurhalimah, Sarfika Yanti.
12. Terimakasih kepada teman – teman kelas A Manajemen pagi untuk kebersamaanya selama ini.
13. Dan kepada pihak – pihak lain yang telah banyak membantu namun tidak dapat penulis sebutkan persatu.

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

Wassalamu'alaikumWr. Wb

Medan, Januari 2017

Penulis

ALFINA SARI NASUTION
Npm. 1305160054

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
1. Batasan Masalah	4
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Penilaian kinerja	8
c. Indikator kinerja	10
d. Faktor-faktor kinerja	13
2. Motivasi	13
a. Pengertian Motivasi	13
b. Arti Penting Motivasi	16
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	17
d. Indikator Motivasi	20
3. Disiplin	23
a. Pengertian Disiplin	23
b. Arti Penting Disiplin	24
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin	24
d. Indikator Disiplin	26

B. Kerangka Konseptual.....	29
C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Defenisi Operasional	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisa Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian	48
B. Pembahasan	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. KESIMPULAN	76
B. SARAN	77

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kinerja.....	32
Tabel III-2 Indikator Motivasi	33
Tabel III-3 Indikator Disiplin.....	31
Tabel III-4 Pelaksanaan Penelitian.....	34
Tabel III-5 Tugas Karyawan.....	35
Tabel III-6 Skala Likert	36
Tabel III-7 Uji Validitas Instrumen Motivasi	38
Tabel III-8 Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja.....	39
Tabel III-9 Uji Validitas Instrumen Kinerja	40
Tabel III-10 Reabilitas Motivasi	41

Tabel III-11 Reabilitas Disiplin Kerja	41
Tabel III-12 Reabilitas Kinerja	42
Tabel IV-1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan asa kerja	48
Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan	49
Tabel IV-5 Skor Variabel Motinasi.....	49
Tabel IV-6 Skor Variabel Disiplin	55
Tabel IV-7 Skor Variabel Kinerja	58
Tabel IV-8 Multikolinieritas	63
Tabel IV-9 Koefisien Regresi Linier Berganda	66
Tabel IV-10 Uji T.....	68
Tabel IV-11 Uji F.....	71
Tabel IV-12 Koefisien Determinasi (R-Square).	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Peltihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
Gambar II-2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
Gambar II-3 Kerangka Konseptual	29
GambarIV-1 Normalitas	61
GambarIV-2 Normalitas	62
GambarIV-3 Heterokedastisitas	65
GambarIV-4 Kriteria pengujian Hipotesis 1.....	69
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis 2.....	70
Gambar IV-6 Kriteriam Uji f	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja pada umumnya di artikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baiktau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurutnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang yang sepatutnyamemiliki derajat kesesuaian dan tingkat kemampuan tertentu, (Rivai, 2013, hal. 551)

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia nya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya- upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk

mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Karyawan diuntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut, memiliki tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realities, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuar untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan(Mangkunegara 2013, hal. 68)

Motivasi merupakan suatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Dalam pernyataannya dilapangan, karyawan-karyawan yang dikatakan mempunyai motivasi yang baik adalah mereka yang memiliki semangat dan keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, mempunyai kehendak untuk berhasil dalam tugas yang berdasarkan pada keinginan untuk maju dan berkembang. Sebaliknya, karyawan-karyawan yang termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan, menyelesaikan pekerjaan sekehendak hatinya, tidak mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang serta selalu menyalahkan kondisi dan lingkungan tempat kerja dimana mereka bekerja.

Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan(wibowo 2007, hal. 322).

Selain itu maka motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang tengah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Dalam bekerja, disiplin adalah sebuah keharusan. Disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karena dengan disiplin maka seseorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Malayu S.P. Hasibuan 2013, hal. 193).

PT. Kereta api Indonesia (Persero) divisi regional 1 Sumatera Utara adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak pada jasa transportasi. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan didapati masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja. Permasalahan yang terjadi diantaranya sebagian karyawan masih belum mematuhi peraturan perusahaan hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan kerja karyawan yang masih banyak melanggar peraturan yang berlaku seperti masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan kurangnya rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dibebankan pada mereka.

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

Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian pendahuluan seperti uraian dalam latar belakang masalah, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor motivasi dan disiplin ternyata di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Medan terlihat masalah yang timbul didalam perusahaan yaitu :

1. Kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disiplin karyawan yang masih rendah, masih ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, masuk kerja tidaksesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan menurun.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat dan menyadari keterbatasan waktu dan pengetahuan maka penulis hanya membatasi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini hanya memfaktorkan dua faktor saja yaitu motivasi dan disiplin kerja, dan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara .

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta api Indonesia (persero) divisi regional 1 sumatera utara?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta api Indonesia (persero) Medan divisi regional 1 sumatera utara?
- c. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta api Indonesia (persero) divisi regional 1 sumatera utara?

D. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta api Indonesia (persero) divisi regional 1 sumatera utara
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta api Indonesia (persero) divisi regional 1 sumatera utara
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta api Indonesia (persero) divisi regional 1 sumatera utara

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teori

Sebagai jenjang untuk menyusun skripsi dan untuk menambah wawasan tentang masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

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

c. Manfaat untuk penelitian yang akan datang

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja mencerminkan keberhasilan organisasi, hal ini dkerenakan kinerja merupakan hasil yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memperjelas pengertian kinerja penulis mengutip pendapat para ahli, yaitu:

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

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

kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo 2007, hal. 70)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan atau tugas yang dibebankan kepadanya dengan rasa tanggung jawab dan dalam periode tertentu. Kinerja sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil kerja yang dimaksud adalah barang dan jasa yang diberikan karyawan pada suatu perusahaan, untuk itu diperlukan penilaian kinerja.

b. Penilaian Kinerja

Kinerja sangat berperan penting bagi perusahaan, karena kinerja merupakan faktor yang berhubungan dengan keberhasilan perusahaan untuk itu perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja guna untuk mengevaluasi kerja para karyawannya.

menyatakan penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Penilaian kinerja yang sangat mempengaruhi kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan. Karena dengan adanya penilaian kinerja dapat memberikan motivasi dan memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara 2013, hal. 69)

(Amstrong dan Baron dalam Wibowo 2007, hal. 50) menyatakan “suatu tujuan kinerja yang dapat dikatakan baik menunjukkan sifat-sifat sebagai berikut:

- 1) Konsisten (*Consistance*)
- 2) Tepat (*Precise*)
- 3) Menantang (*Challenging*)
- 4) Dapat diukur (*Measurable*)
- 5) Dapat dicapai (*Achievable*)
- 6) Disetujui (*Agreed*)
- 7) Dihubungkan dengan waktu (*Time-related*)
- 8) Berorientasi pada kerja sama Tim (*Teamwork-Oriented*)

Berikut penjelasan:

- 1) Konsisten (*Consistance*)

Terdapat konsisten antara nilai-nilai organisasi dengan tujuan yang departemen lainnya.

- 2) Tepat (*Precise*)

Dinyatakan dengan jelas, dirumuskan dengan baik, dan menggunakan kata positif sehingga tidak menimbulkan interpretasi.

3) Menantang (*Challenging*)

Penentuan tujuan cukup memberikan tantangan sehingga bersifat merangsang standar kinerja tinggi dan mendorong kemajuan.

4) Dapat diukur (*Measurable*)

Tujuan dapat dihubungkan dengan ukuran kinerja secara kuantitatif dan kualitatif.

5) Dapat dicapai (*Achievable*)

Terjangkau dalam kapabilitas individual dengan memperhitungkan hambatan yang mempengaruhi kapasitas individu dalam mencapai tujuan, termasuk training.

6) Disetujui (*Agreed*)

Disetujui oleh bersama pimpinan dan bawahan, meskipun bawahan harus dibujuk untuk menerima standar lebih tinggi dari pada keyakinan atas kemampuan mereka.

7) Dihubungkan dengan waktu (*Time-related*)

Tujuan yang ditentukan dapat tercapai dalam waktu yang ditentukan

8) Berorientasi pada kerja sama tim (*Teamwork-Oriented*)

Tujuan menitik beratkan pada prestasi yang diperoleh melalui kerja sama tim maupun prestasi individu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja sangat penting, karena dengan adanya penilaian maka karyawan akan bekerja secara efektif dan termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang efektif menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator kinerja merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

(Mangkunegara 2011, hal. 75) menyatakan terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu:

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

Berikut penjelasannya:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

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

3) Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan

yang diinginkan perusahaan. Dimana seseorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti intruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, kemampuan sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut (Wibowo 2014, hal. 85)

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat dan sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Berikut penjelasannya:

1) Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Mempunyai arti karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan dan merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dicapai.

3) Umpan balik

Melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4) Alat dan sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja karena kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Dari definisi indikator diatas dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut adalah suatu ciri-ciri yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

d. Faktor-Faktor Kinerja

Karyawan harus bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan.

(Mangkunegara 2013, hal. 67) menyatakan ada beberapa faktor dalam penilaian kinerja efektif, yaitu: “Faktor Kemampuan dan Faktor Motivasi”

Berikut penjelasan:

- 1) Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tercapai dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menggapai situasi kerja motivasi kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan faktor diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karena faktor tersebut merupakan faktor pendukung tercapainya kinerja.

2. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak kearah satu tujuan adalah motivasi. Semua yang dilakukan seseorang pada umumnya akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut.

(Melayu S.P. Hasibuan 2005, hal. 92) motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak” dalam pemberian motivasi perusahaan mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antar lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan prestasi kerja karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas.

Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan itulah yang mengarahkan dan menyalurkan prilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan (Edy Sutrisno 2009, hal 10)

mengemukakan pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan pokok (Edy Sutrisno 2009, hal. 122) Karena menyangkut kebutuhan manusia maka teori ini digunakan untuk menunjukkan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada pada kondisi mengejar kebutuhannya secara terus menerus, jika satu kebutuhan terpenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain.

- 1) Kebutuhan Fisilogikal
- 2) Kebutuhan Rasa Aman
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Harga Diri
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Berikut penjelasannya:

- 1) Kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisilogikal badan, misalnya kebutuhan untuk makanan, minuman, istirahat, dan kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi

pertama-tama setiap individu. Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar yang harus dipenuhi. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka individu terhenti eksistensinya.

- 2) Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik. Dalam pekerjaan, kita jumpai kebutuhan ini dalam bentuk perasaan aneh sewaktu menjadi tenaga kerja baru atau pindah sewaktu kota baru.
- 3) Kebutuhan sosial mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki. Setiap orang ingin menjadi kelompok sosial ingin mempunyai teman. Dalam pekerjaan adanya kelompok informal yang merupakan keinginan untuk memenuhi kebutuhan sosial seorang tenaga kerja.
- 4) Kebutuhan harga diri meliputi dua jenis:
 - Faktor-faktor internal seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi.
 - Faktor-faktor eksternal seperti mencakup kebutuhan untuk dikenali, diakui dan status.
- 5) Kebutuhan ini merupakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimiliki, kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat meralisasikan potensinya secara penuh.

Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Motivasi berpengaruh terhadap tingkat perpindahan karyawan, dari karyawan baru atau pemula menjadi karyawan terampil dan berpengalaman. Karyawan yang menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik pada umumnya tidak terlaksana tugas atau pekerjaan yang dibebankan tentu ada sebab-sebabnya mungkin karena karyawan yang bersangkutan tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, akan tetapi mungkin juga oleh karena karyawan tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik.

b. Arti penting motivasi

Motivasi kerja adalah sebuah bentuk dorongan positif yang di tunjukan kepada karyawan agar mereka mendorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan mereka. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melalukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang di peroleh juga akan baik. Pasti hal ini juga berdampak pada keberhasilan usaha yang sedang anda jalankan. Inilah poin terakhir yang diharapkan mampu membuat karyawan dan lingkungan perusahaan menjadi lebih baik.

(Mangkunegara 2007, hal. 61) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itu lah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Hal ini karena beberapa alasan, antar lain:

1. Karyawan harus di dorong untuk bekerja sama dalam organisasi.
2. Karyawan harus senantiasa di dorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja.
3. Motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan SDM dalam organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut (Edy Sutrisno 2009, hal. 116) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan yang dapat memiliki benda dapat mendorong seorang 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

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

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

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Danang sunyoto 2015, hal. 12)

- 1) Promosi
- 2) Prestasi kerja
- 3) Pekerjaan untuk sendiri
- 4) Penghargaan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Pengakuan
- 7) Kebersihan dalam bekerja

Berikut penjelasannya:

- 1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih baik. Martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

- 2) Prestasi kerja

Prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya.

- 3) Pekerjaan untuk sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerjaan.

- 4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

7) Kebersihan dalam bekerja

Kebersihan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

d. Indikator Motivasi

(Mangkunegara 2013, hal. 111) menyatakan bahwa motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

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

Berikut penjelasannya:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan merencanakan hal tersebut.

- 3) Tingkatan cita-cita yang tinggi, yaitu, memiliki ambisi yang lebih baik
- 4) Orientasi kerja/sasaran, yaitu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas..
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan- kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 7) Hubungan dan rekan kerja, yaitu memiliki rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan.

Adapun indikator motivasi menurut (rivai 2008, hal. 456) adalah sebagai berikut:

- 1) Rasa aman
- 2) Gaji
- 3) Lingkungan kerja
- 4) Penghargaan

Berikut penjelasannya:

- 1) Rasa aman

Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2) Gaji

Mendapat imbalan yang sesuai tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikannya.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan untuk melaksanakan kegiatan atau tugas dengan baik sehingga karyawan bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan.

4) Penghargaan

Penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa dihargai.

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal berupa, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya. Motivasi dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, ia merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan, dan kebahagiaan pada dirinya. Seorang karyawan yang memiliki semangat dan kegairahan dalam bekerja relatif sudah tertarik pada pekerjaannya, karena kerja keras memberikan kepuasan kerja pada dirinya. Faktor-faktor yang di lingkungan karyawan seperti, aturan kebijakan, corak hubungan dengan atasan, rekan dan bawahan dapat mempengaruhi motivasi karyawan, ini berarti bahwa faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian jika memang memberikan pengaruh negatif terhadap motivasi, termasuk juga penggajian dan insentifnya.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

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

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

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran atau kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut (Rivai 2008, hal. 825)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut (Hasibuan 2013, hal 193)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa “disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku”. Peraturan sangat berlaku untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dan dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

b. Arti penting disiplin

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

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

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

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

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

(Edy Sutrisno 2009, hal. 89) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

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

7) Adanya tidaknya pengawasan pimpinan

Berikut penjelasannya:

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

2) Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

3) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

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

4) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

5) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Para karyawan tidak hanya merasa puas dengan upah yang diterimanya, akan tetapi para karyawan juga membutuhkan perhatian

dari pimpinannya. Sehingga mereka bekerja dan mentaati peraturan perusahaan dengan baik dan efisien.

6) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin yaitu komunikasi yang baik antar karyawan dengan karyawan, antara karyawan dengan pimpinan, kerja sama yang baik, saling menghormati.

7) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

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

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

d. Indikator-Indikator Disiplin

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

Menurut (Malayu S.P. Hasibuan 2013, hal. 194) ada beberapa indikator dari disiplin.

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Wasket(Pengawasan melekat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Berikut penjelasannya:

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

Adapun indikator disiplin menurut (Fauzia agustini 2011, hal. 73)

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan
- 4) Kesadaran
- 5) Tanggung jawab

Berikut penjelasannya:

- 1) Tingkat kehadiran

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

- 2) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi

- 3) Ketaatan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik

- 4) Kesadaran

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan dengan baik bukan atas paksaan

- 5) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

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

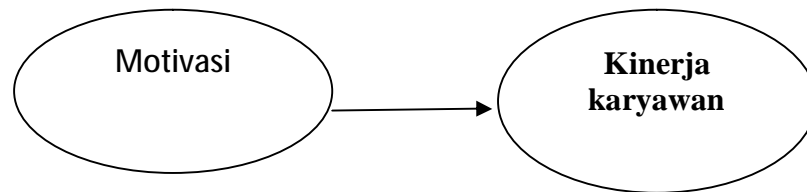
B. Kerangka Konseptual

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

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

a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

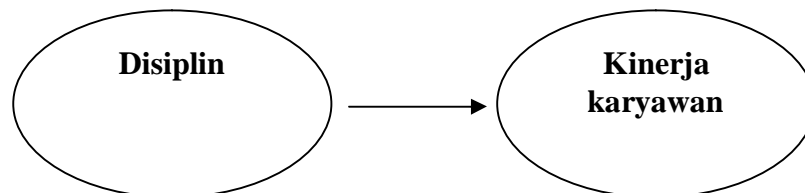
Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkna bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karna motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung prilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias yang mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritas pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (kadarisman,2012, hal. 276)



Gambar II.1. Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

b. Pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

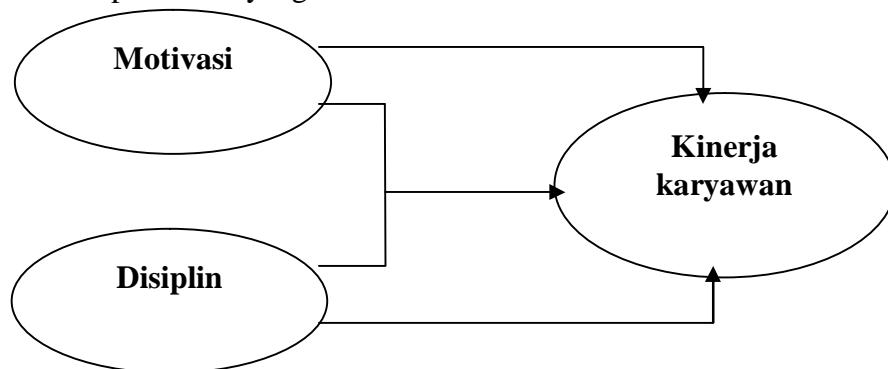


Gambar II.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

c. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama (Edy Sutrisno, 2009, hal. 94).

menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kereta api Indonesia (persero) dapat menjelaskan tentang adanya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari disiplin dan motivasi terhadap variabel yang tidak bebas yaitu kinerja karyawan. Berikut ini akan dikemukakan kerangka konseptual dalam penelitian yang akan dilakukan:



Gambar II-3 Kerangka Konseptual Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) divisi regional 1 Sumatera Utara
2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) divisi regional 1 Sumatera Utara
3. Ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) divisi regional 1 Sumatera Utara

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

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

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Mangkunegara 2014, hal. 9) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Indikator kinerja karyawan

No	Indikator	No item
1	Kualitas kerja	1,2,3,4
2	Kuantitas kerja	5,6,7,8
3	Kehandalan	9,10,11,12,
4	Sikap	13,14,15,16

Sumber :Mangkunegara (2011:75)

2. Motivasi (X_1)

Malayu S.P Hasibuan (2009, hal. 31) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu". Dengan adanya motivasi karyawan akan melaksanakan tugas yang dibebankan.

Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator motivasi

No	Indikator	No item
1	Kerja keras	1,2,3,4
2	Orientasi masa depan	5,6,7,8
3	Tingkatkan cita-cita tinggi	9,10,11,12
4	Orientasi tugas atau sasaran	13,14,15,16
5	Usaha untuk maju	17,18,19,20
6	Ketekunan	21,22,23,24
7	Rekan kerja	25,26,27,28
8	Pemanfaatan waktu	29,30,31,32

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 111)

3. Disiplin (X_2)

Malayu S.P Hasibuan (2009, hal. 193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Indikator Disiplin

No	Indikator	No item
1	Tingkat kehadiran	1,2,3,4
2	Tata cara kerja	5,6,7,8
3	Ketaatan	9,10,11,12
4	Kesadaran	13,14,15,16
5	Tanggung jawab	17,18,19,20

Sumber: Fauzia agutini (2011 hal. 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre I Medan, yang beralamat Jl. Prof. HM.Yamin no.1 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Maret 2017.

Tabel III-4
Pelaksanaan Penelitian

KEGIATAN PENELITIA N	WAKTU PENELITIAN																			
	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul		■																		
Riset awal			■	■																
Pembuatan proposal			■	■	■															
Bimbingan proposal						■														
Seminar proposal							■	■												
Pengumpulan data									■	■	■	■								
Penyusunan skripsi													■	■						
Bimbingan skripsi															■	■	■	■		
Sidang meja hijau																				■

D. Populasi Dan Sample

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010, hal. 215) menyatakan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Medan yang berjumlah 145 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2010, hal. 215) menyatakan “sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang akan dijadikan sebagai objek ataupun responden penelitian, dalam hal ini penelitian menentukan sampel dengan teknik *random smpling* yaitu . sebagai berikut :

TABEL III-5
Tugas Karyawan

NO	UNIT	GRAND TOTAL	POPULASI	SAMPEL
1	ANGKUTAN BARANG	4	4	$59/145(4)=5$
2	ANGKUTAN PENUMPANG	9	9	$59/145(9)=4$
3	PENJAGA ASET	4	4	$59/145(4)=5$
4	BANGUNAN	5	5	$59/145(5)=1$
5	PELAYANAN	5	5	$59/145(5)=1$
6	HUKUM	3	3	$59/145(3)=1$
7	HUMASDA	3	3	$59/145(3)=1$
8	SISTEM INFORMASI	4	4	$59/145(4)=1$
9	JEMBATAN REL	9	9	$59/145(9)=4$
10	PENGAMANAN	8	8	$59/145(8)=3$
11	KEUANGAN	24	24	$59/145(24)=8$
12	OPERASI	26	26	$59/145(26)=8$
13	PENGADAAN BARANG DAN JASA	4	4	$59/145(4)=2$
14	PENGUSAHAAN ASET	12	12	$59/145(12)=5$
15	SDM DAN UMUM	17	17	$59/145(17)=7$
16	SINTELIS	8	8	$59/145(8)=3$
	TOTAL	145	145	59

Adapun persamaan sebagai berikut:

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

$$n = \frac{145}{1 + (145 \cdot 0,1^2)} = 59$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketelitian

Berdasarkan perhitungan Slovin di atas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 orang karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre I (persero) Medan.

B. Teknik pengumpulan data

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

1. Angket (*Questioner*)

Angket adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT. Kereta Api Indonesia (persero) Medan dengan menggunakan Skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel III-6 Skala Liker's

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

a. Uji Validitas

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

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

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

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

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

Hipotesisnya adalah:

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

- b) $H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05.
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05.

TABEL III-7
Hasil Uji Validitas pada Motivasi (X_1)

No Pernyataan	Koef. Korelasi	Probabilitas	Keteramngan
1	0.765 (positif)	0,000< 0,05	Valid
2	0,436 (positif)	0,001< 0,05	Valid
3	0,164 (positif)	0,214< 0,05	Tidak Valid
4	0,326 (positif)	0.012< 0,05	Valid
5	0,565 (positif)	0,000< 0,05	Valid
6	0,562 (positif)	0,000< 0,05	Valid
7	0,149 (positif)	0,259< 0,05	Tidak Valid
8	0,78 (positif)	0,556< 0,05	Tidak Valid
9	0,467(positif)	0.000<0,05	Valid
10	0,348(positif)	0,007<0,05	Valid
11	0,269(positif)	0,039<0,05	Valid
12	0,427(positif)	0,001<0,05	Valid
13	0,808(positif)	0,000<0,05	Valid
14	0,338(positif)	0,009<0,05	Valid
15	0,668(positif)	0,000<0,05	Valid
16	0,294(positif)	0,024<0,05	Valid
17	0,162(positif)	0,221<0,05	Tidak Valid
18	0,380(positif)	0,003<0,05	Valid
19	0,579(positif)	0,000<0,05	Valid
20	0.550(positif)	0,000<0,05	Valid
21	0,557(positif)	0,000<0,05	Valid
22	0,305(positif)	0,019<0,05	Valid
23	0.548(positif)	0,000<0,05	Valid
24	0,523(positif)	0,000<0,05	Valid
25	0,265(positif)	0,043<0,05	Valid

26	0,301(positif)	0,021<0,05	Valid
27	0,447(positif)	0,000<0,05	Valid
28	0,442(positif)	0,001<0,05	Valid
29	0,419(positif)	0,001<0,05	Valid
30	0,625(positif)	0,000<0,05	Valid
31	0,309 (positif)	0,017<0,05	Valid
32	0,202 (positif)	0,126<0,05	Tidak Valid

Sumber : Hasil Diolah SPSS (2017)

Dari table diatas, semua item pada variabel motivasi (X₁) menunjukkan valid yang berarti item dapat di gunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

TABEL III-8

Hasil Uji Validitas pada Disiplin Kerja (X₂)

No Pernyataan	Koef. Kolerasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,563 (positif)	0,000< 0,05	Valid
2	0,485 (positif)	0,000< 0,05	Valid
3	0,711 (positif)	0,000< 0,05	Valid
4	0,235 (positif)	0,074< 0,05	Tidak Valid
5	0,517 (positif)	0,000< 0,05	Valid
6	0,592 (positif)	0,000< 0,05	Valid
7	0,315 (positif)	0,015< 0,05	Valid
8	0,542 (positif)	0,000< 0,05	Valid
9	0,458 (positif)	0,000<0,05	Valid
10	0,408 (positif)	0,001<0,05	Valid
11	0,410 (positif)	0,001<0,05	Valid
12	0,386 (positif)	0,003<0,05	Valid
13	0,721 (positif)	0,000<0,05	Valid
14	0,452 (positif)	0,000<0,05	Valid
15	0,356 (positif)	0,006<0,05	Valid
16	0,319 (positif)	0,014<0,05	Valid
17	0,220 (positif)	0,094<0,05	Tidak Valid
18	0,317 (positif)	0,014<0,05	Valid
19	0,260 (positif)	0,047<0,05	Valid
20	0,240 (positif)	0,060<0,05	Tidak Valid

Sumber : Hasil Diolah SPSS (2017)

Dari table diatas, semua item pada variabel disiplin kerja (X₂) menunjukkan valid yang berarti item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

TABEL III-9
Hasil Uji Validitas pada Kinerja (Y)

No. Pernyataan	Koef. Kolerasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,556 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,617 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,804 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,518 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,512 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,670 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,542 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,360 (positif)	0,005 < 0,05	Valid
9	0,686 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,399 (positif)	0,002 < 0,05	Valid
11	0,765 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,303 (positif)	0,020 < 0,05	Valid
13	0,458 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
14	0,571 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
15	0,349 (positif)	0,007 < 0,05	Valid
16	0,580 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Diolah SPSS (2017)

Dari table di atas, semua item pada variabel kinerja (Y) menunjukkan valid yang berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *cronbach's Alpha* sebagai berikut :

$$r_{II} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Juliandi 2013, hal 86)

Dimana :

r_{II} = Reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

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

σ_I^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

TABEL III-10

Hasil Uji Reliabilitas pada Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	28

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,726 > 0,60$ maka kesimpilannya instrument yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpecaya.

TABEL III-11

Hasil Uji Reliabilitas pada Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.708	18

Sumber : Hail Pengolahan SPSS (2017)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,708 > 0,60$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

TABEL III-12
Hasil Uji Reliabilitas pada Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.743	17

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,743 > 0,60$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

C. Teknik Analisis Data

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

1. Pengujian Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametric kolmogrov smirnov. Dengan kriteria jika data menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (2-tailed) $> \alpha 0,05$

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varians inflation faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda berarti gejala heterokedastisitas dalam model regresi tersebut model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan scatter plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam Sugiyono (2014, hal.298) sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

Kriteria :

1. Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang sama (berbanding lurus).
2. Terjadinya korelasi negative apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang berlawanan (berbanding terbalik).
3. Terjadinya korelasi nilai apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang tidak teratur.

a. Uji Hipotesis

- 1) Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (y). untuk menguji signifikan

hubungan digunakan rumus uji statistic t. berikut rumus uji statistic t dalam Sugiono (2010,hal.184)

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

Keterangan

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Dengan ketentuan :

$H_0 = H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y)

$H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y)

2) Uji Simultan (uji F)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen digunakan uji F. Berikut rumus untuk menghitung uji F dalam Sugiono (2012, hal 257) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan

Fh = nilai f hitung

R = Koefisiensi korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{table}$ tolak H_o terima H_a sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{table}$ terima H_o tolak H_a sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

H_o = tidak ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H_a = ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Keterangan :

F_{hitung} = hasil perhitungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

F_{table} = nilai F dalam F berdasarkan n

3) Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentase. Berikut adalah rumus yang digunakan

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

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri 32 pertanyaan untuk variable X₁, 20 pertanyaan untuk variabel X₂, dan 16 pertanyaan untuk variable Y, dimana yang menjadi variabel X₁ adalah Motivasi , variabel X₂ adalah Disiplin Kerja, dan variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 59 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

1. Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang terdiri dari beberapa karakteristik baik itu dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

TABEL IV-1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	45.8	45.8	45.8
	Perempuan	32	54.2	54.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2017)

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah berjenis perempuan sebanyak 32 orang (54,23%) dan jenis kelamin Laki-laki sebanyak 27 orang (45,77%).

TABEL IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	23	39.0	39.0	39.0
	30-39 Tahun	15	25.4	25.4	64.4
	40-49 Tahun	16	27.1	27.1	91.5
	>50 Tahun	5	8.5	8.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2017)

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar mayoritas usia karyawan dalam penelitian ini adalah berusia 20-29 tahun. Hal ini dapat dilihat dari besarnya frekuensi yaitu sebanyak 24 orang karyawan dengan presentase 40,67%.

TABEL IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	7	11.9	11.9	11.9
	1-5 Tahun	28	47.5	47.5	59.3
	5-10 Tahun	18	30.5	30.5	89.8
	> 10 Tahun	6	10.2	10.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2017)

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa lama kerja responden dalam penelitian ini mayoritas 1-5 tahun. Hal ini dapat dilihat dari besarnya frekuensi sebanyak 28 orang karyawan dengan presentase sebesar 47,45%.

TABEL IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	19	32.2	32.2	32.2
	D3	6	10.2	10.2	42.4
	S1	34	57.6	57.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2017)

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini adalah Sarjana S1. Hal ini dapat dilihat dari besarnya frekuensi sebanyak 35 orang karyawan dengan presentase sebesar 59,33%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Motivasi (X₁)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional 1 Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi sebagai berikut:

TABEL IV-5
Data Kuesioner Motivasi (X₁)

Alternatif Jawaban													
No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1-1	42	71.2	14	23.7	3	5.1	0	0	0	0	59	100
2	X1-2	23	39.0	36	61.0	0	0	0	0	0	0	59	100
3	X1-3	34	57.6	24	40.7	1	1.7	0	0	0	0	59	100
4	X1-4	15	25.4	44	74.6	0	0	0	0	0	0	59	100
5	X1-5	35	59.3	22	37.3	1	1.7	1	1.7	0	0	59	100
6	X1-6	27	45.8	29	49.2	3	5.1	0	0	0	0	59	100

7	XI-7	33	55.9	26	44.1	0	0	0	0	0	0	59	100
8	XI-8	26	44.1	33	55.9	0	0	0	0	0	0	59	100
9	XI-9	28	47.5	26	44.1	4	6.8	1	1.7	0	0	59	100
10	XI-10	23	39.0	33	55.9	3	5.1	0	0	0	0	59	100
11	XI-11	21	35.6	37	62.7	1	1.7	0	0	0	0	59	100
12	XI-12	28	47.5	29	49.2	2	3.4	0	0	0	0	59	100
13	XI-13	36	61.0	16	27.1	6	10.2	1	1.7	0	0	59	100
14	XI-14	26	44.1	31	52.5	2	3.4	0	0	0	0	59	100
15	XI-15	34	57.6	19	32.2	5	8.5	1	1.7	0	0	59	100
16	XI-16	18	30.5	39	66.1	2	3.4	0	0	0	0	59	100
17	XI-17	38	64.4	21	35.6	0	0	0	0	0	0	59	100
18	XI-18	22	37.3	35	59.3	2	3.4	0	0	0	0	59	100
19	XI-19	33	59,9	25	42.4	1	1.7	0	0	0	0	59	100
20	XI-20	20	33,9	29	49.2	7	11.9	3	5.1	0	0	59	100
21	XI-21	31	52.5	24	40.7	4	6.8	0	0	0	0	59	100
22	XI-22	24	40.7	35	59.3	0	0	0	0	0	0	59	100
23	XI-23	33	55,9	23	39.0	3	5.1	0	0	0	0	59	100
24	XI-24	33	55.9	25	42.4	1	1.7	0	0	0	0	59	100
25	XI-25	24	40.7	33	55.9	2	3.4	0	0	0	0	59	100
26	XI-26	27	45.8	30	50.8	2	3.4	0	0	0	0	59	100
27	XI-27	21	35.6	30	50.8	8	13.6	0	0	0	0	59	100
28	XI-28	22	37.3	35	59.3	1	1.7	1	1.7	0	0	59	100
29	XI-29	27	45.8	29	49.2	3	5.1	0	0	0	0	59	100
30	XI-30	25	42.4	32	54.2	1	1.7	1	1.7	0	0	59	100
31	XI-31	25	42.4	34	57.6	0	0	0	0	0	0	59	100
32	XI-32	30	50.8	29	49.2	0	0	0	0	0	0	59	100

Sumber :Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu kerja keras dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 71.2% (42 orang)
- 2) Jawaban responden tentang dengan adanya kerja keras dapat mengetahui kemampuan karyawan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61.0% (36 orang)
- 3) Jawaban responden tentang bekerja keras mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden memilih sangat tujuan yaitu 57,6% (34 orang)
- 4) Jawaban responden tentang hasil kerja memenuhi standar perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 74.6% (44 orang)
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu merencanakan hasil pekerjaan yang lebih baik, mayoritas responden memilih sangat setuju 59.3% (35 orang)
- 6) Jawaban responden tentang jaminan yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja, mayoritas responden memilih setuju 49.2% (29 orang)
- 7) Jawaban responden tentang tersedianya jaminan kesehatan dihari tua, mayoritas responden memilih sangat setuju 55.9% (33 orang)
- 8) Jawaban responden tentang tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan, mayoritas responden memilih setuju 55.9% (33 orang)
- 9) Jawaban responden tentang sayang selalu berusaha menjadi yang terbaik dalam bekerja, mayoritas responden memilih sangat setuju 47.5% (28 orang)

- 10) Jawaban responden tentang saya dan rekan kerja memiliki cita-cita dalam memajukan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju 55.9% (33 orang)
- 11) Jawaban responden tentang berusaha mencapai prestasi sesuai dengan cita-cita, mayoritas responden memilih setuju 62.7% (37 orang)
- 12) Jawaban responden tentang saya selalu bekerja bersungguh-sungguh agar cita-cita saya dimana depan dapat tercapai, mayoritas responden memilih setuju 49.2% (29 orang)
- 13) Jawaban responden tentang saya memiliki kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih sangat setuju 61.0% (36 orang)
- 14) Jawaban responden tentang dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggungjawab, mayoritas responden memilih setuju 52.5% (31 orang)
- 15) Jawaban responden tentang merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, mayoritas responden memilih sangat setuju 57.6% (34 orang)
- 16) Jawaban responden tentang pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal, mayoritas responden memilih setuju 66.1% (39 orang)
- 17) Jawaban responden tentang pemimpin memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, mayoritas responden memilih sangat setuju 64.4% (38 orang)

- 18) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan pelajaran untuk meningkatkan jabatan karyawan, mayoritas responden memilih setuju 59.3% (35 orang)
- 19) Jawaban responden tentang saya berusaha untuk maju didalam perusahaan, mayoritas responden memilih sangat setuju 59.9% (33 orang)
- 20) Jawaban responden tentang berusaha untuk maju demi kepentingan diri sendiri, mayoritas responden memilih setuju 49.2% (29 orang)
- 21) Jawaban responden tentang saya selalu rajin dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden memilih sangat setuju 52.5% (31 orang)
- 22) Jawaban responden tentang untuk mencapai keberhasilan harus melakukan ketekunan daalam pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju 59.3% (35 orang)
- 23) Jawaban responden tentang hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat mendukung kelancaran pekerjaan, mayoritas responden memilih sangat setuju 55.9% (33 orang)
- 24) Jawaban responden tentang diterima dengan baik oleh rekan krja diperusahaan, mayoritas responden memilih sangat setuju 55.9% (33 orang)
- 25) Jawaban responden tentang rekan kerja yang tidak kaku dapat menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju 55.9% (33 orang)
- 26) Jawaban responden tentang hubungan kerja terjalin baik, mayoritas responden memilih setuju 50.8% (30 orang)

- 27) Jawaban responden tentang saya merasa rekan kerja saya selalu memberikan solusi pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju 50.8% (30 orang)
- 28) Jawaban responden tentang rekan kerja memiliki keinginan untuk maju, mayoritas responden memilih setuju 59.3% (35 orang)
- 29) Jawaban responden tentang saya selalu memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju 49.2% (29 orang)
- 30) Jawaban responden tentang saya memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam mencapai tujuan, mayoritas responden memilih setuju 54.2% (32 orang)
- 31) Jawaban responden tentang memanfaatkan waktu dan kesempatan dengan baik, mayoritas responden memilih setuju 57.6% (34 orang)
- 32) Jawaban responden tentang bila ada kesempatan diberikan untuk sekolah lebih tinggi atau diberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan karyawan saya akan mengambil kesempatan tersebut, mayoritas responden memilih sangat setuju 50.8% (30 orang)

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional 1 Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

TABEL IV-6
Data Kuesioner Disiplin Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban													
No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2-1	34	57.6	23	39.0	2	3.4	0	0	0	0	59	100
2	X2-2	14	23.7	29	49.2	10	16.9	3	5.1	3	5.1	59	100
3	X2-3	30	50.8	16	27.1	10	16.9	3	5.1	0	0	59	100
4	X2-4	32	54.2	27	45.8	0	0	0	0	0	0	59	100
5	X2-5	27	45.8	29	49.2	1	1.7	2	3.4	0	0	59	100
6	X2-6	21	35.6	35	59.3	3	5.1	0	0	0	0	59	100
7	X2-7	33	55.9	26	44.1	0	0	0	0	0	0	59	100
8	X2-8	22	37.3	35	59.3	2	3.4	0	0	0	0	59	100
9	X2-9	33	55.9	24	40.7	2	3.4	0	0	0	0	59	100
10	X2-10	28	47.5	31	52.5	0	0	0	0	0	0	59	100
11	X2-11	27	45.8	32	54.2	0	0	0	0	0	0	59	100
12	X2-12	26	44.1	33	55.9	0	0	0	0	0	0	59	100
13	X2-13	41	69.5	16	27.1	2	3.4	0	0	0	0	59	100
14	X2-14	24	40.7	33	55.9	2	3.4	0	0	0	0	59	100
15	X2-15	32	54.2	27	45.8	0	0	0	0	0	0	59	100
16	X2-16	22	37.3	37	62.7	0	0	0	0	0	0	59	100
17	X2-17	28	47.5	31	52.5	0	0	0	0	0	0	59	100
18	X2-18	25	42.4	33	55.9	1	1.7	0	0	0	0	59	100
19	X2-19	25	42.4	32	54.2	2	3.4	0	0	0	0	59	100
20	X2-20	23	39.0	36	61.0	0	0	0	0	0	0	59	100

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dpar diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang pemimpin memberikan kesempatan terhadap karyawan yang tidak teratur, mayoritas responden memilih sangat setuju 57.6% (34 orang)

- 2) Jawaban responden tentang banyaknya karyawan yang terlambat, mayoritas responden memilih setuju 49.2% (29 orang)
- 3) Jawaban responden tentang potogaji jika sering terlambat, mayoritas responden memilih sangat setuju 50.8% (30 orang)
- 4) Jawaban responden tentang karyawan harus memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, mayoritas responden memilih sangat setuju 54.2% (32orang)
- 5) Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan, mayoritas responden memilih setuju 49.2% (29 orang)
- 6) Jawaban responden tentang tepat waktu dalam pekerjaan dan sesuai dengan keinginan pimpinan, mayoritas responden memilih setuju 59.3% (35 orang)
- 7) Jawaban responden tentang memenuhi peraturan yang ada diperusahaan, mayoritas responden memilih sangat setuju 55.9% (33 orang)
- 8) Jawaban responden tentang karyawan harus mengetahui tat car kerja, mayoritas responden memilih setuju 59.3% (35 orang)
- 9) Jawaban responden tentang karyawan harus memiliki ketaatan pada atasan, mayoritas responden memilih sangat setuju 55.9% (33 orang)
- 10) Jawaban responden tentang menerima pendapat yang diberikan pimpinan, mayoritas responden memilih setuju 52.5% (31 orang)
- 11) Jawaban responden tentang bersosialisasi terhadap pimpinan tentang proses pekerjaan yang dihadapi, mayoritas responden memilih setuju 54.2% (32 orang)

- 12) Jawaban responden tentang yakin akan kemampuan dan upaya pimpinan dalam menegakkan kepentingan kerja diperusahaan, mayoritas responden memilih setuju 55.9% (33 orang)
- 13) Jawaban responden tentang dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi kewajiban dengan tuntas, mayoritas responden memilih sangat setuju 69.5% (41 orang)
- 14) Jawaban responden tentang fokus dalam bekerja walaupun tidak ada atasan diperusahaan, mayoritas responden memilih setuju 55.9% (33 orang)
- 15) Jawaban responden tentang memiliki ide kreatif dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden memilih sangat setuju 54.2% (32 orang)
- 16) Jawaban responden tentang karyawan harus memiliki kesadaran dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju 62.7% (37 orang)
- 17) Jawaban responden tentang karyawan dituntut untuk memiliki tanggungjawab, mayoritas responden memilih setuju 52.5% (31 orang)
- 18) Jawaban responden tentang bekerja keras mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju 55.9% (33 orang)
- 19) Jawaban responden tentang berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, mayoritas responden memilih setuju 54.2% (32 orang)
- 20) Jawaban responden tentang tidak memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik, mayoritas responden memilih setuju 61.0% (36 orang)

c. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional 1 Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

TABEL IV-7
Data Kuesioner Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban													
No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y-1	39	66.1	19	32.2	1	1.7	0	0	0	0	59	100
2	Y-2	31	52.5	26	44.1	2	3.4	0	0	0	0	59	100
3	Y-3	28	47.5	26	44.1	2	3.4	2	3.4	1	1.7	59	100
4	Y-4	16	27.1	41	69.5	1	1.7	1	1.7	0	0	59	100
5	Y-5	33	55.9	23	39.0	3	5.1	0	0	0	0	59	100
6	Y-6	23	39.0	30	50.8	4	6.8	2	3.4	0	0	59	100
7	Y-7	32	54.2	26	44.1	1	1.7	0	0	0	0	59	100
8	Y-8	26	44.1	33	55.9	0	0	0	0	0	0	59	100
9	Y-9	32	54.2	21	35.6	4	6.8	2	3.4	0	0	59	100
10	Y-10	23	39.0	3	5.1	2	3.4	0	0	0	0	59	100
11	Y-11	34	57.6	21	35.6	2	3.4	1	1.7	1	1.7	59	100
12	Y-12	21	35.6	38	64.4	0	0	0	0	0	0	59	100
13	Y-13	37	62.7	22	37.3	0	0	0	0	0	0	59	100
14	Y-14	20	33.9	37	62.7	2	3.4	0	0	0	0	59	100
15	Y-15	36	61.0	23	39.0	0	0	0	0	0	0	59	100
16	Y-16	23	39.0	33	55.9	3	5.1	0	0	0	0	59	100

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan, mayoritas responden memilih sangat setuju 66.1% (39 orang)
- 2) Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden memilih sangat setuju 52.5% (31 orang)
- 3) Jawaban responden tentang saya mampu terampil dalam berbagai hal, mayoritas responden memilih sangat setuju 47.5% (28 orang)
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu menetapkan target dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju 69.5% (41 orang)
- 5) Jawaban responden tentang saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan, mayoritas responden memilih sangat setuju 55.9% (33 orang)
- 6) Jawaban responden tentang jumlah pekerjaan yang saya kerjakan berhasil tercapai dalam satu periode tertentu, mayoritas responden memilih setuju 50.8% (30 orang)
- 7) Jawaban responden tentang saya dan rekan selalu tuntas dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden memilih sangat setuju 54.2% (32 orang)
- 8) Jawaban responden tentang saya menutamakan hasil kerja selama bekerja, mayoritas responden memilih setuju 55.9% (33 orang)
- 9) Jawaban responden tentang saya dapat diandalkan pimpinan, mayoritas responden memilih sangat setuju 54.2% (32 orang)
- 10) Jawaban responden tentang saya memiliki inisiatif dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju 57.6% (34 orang)

- 11) Jawaban responden tentang saya memiliki potensi yang cukup baik untuk dapat diandalkan, mayoritas responden memilih sangat setuju 57.6% (34 orang)
- 12) Jawaban responden tentang saya selalu menerima pekerjaan yang sesuai dengan prosedur perusahaan, mayoritas responden memilih setuju 64.4% (38 orang)
- 13) Jawaban responden tentang saya selalu bersikap baik kepada setiap individu yang ada di perusahaan, mayoritas responden memilih sangat setuju 62.7% (37 orang)
- 14) Jawaban responden tentang saya selalu disiplin dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju 62.7% (37 orang)
- 15) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha jujur dalam bekerja, mayoritas responden memilih sangat setuju 61.0% (36 orang)
- 16) Jawaban responden tentang saya kreatif dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju 55.9% (33 orang)

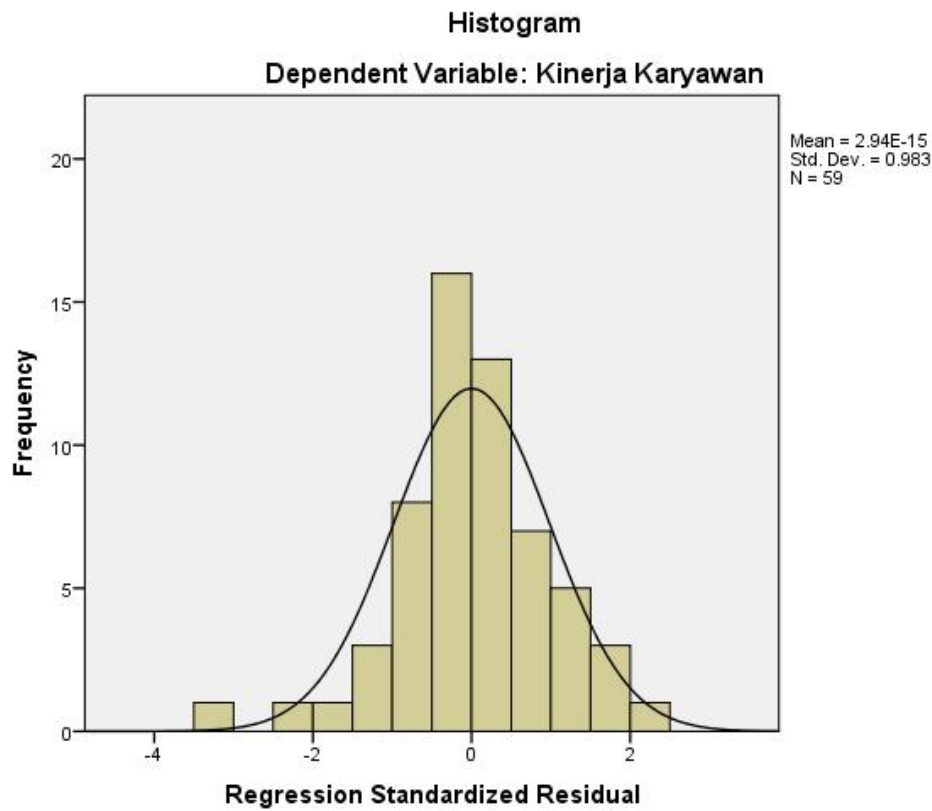
3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut dapat memenuhi pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-1
Uji Normalitas dengan Grafik Histogram

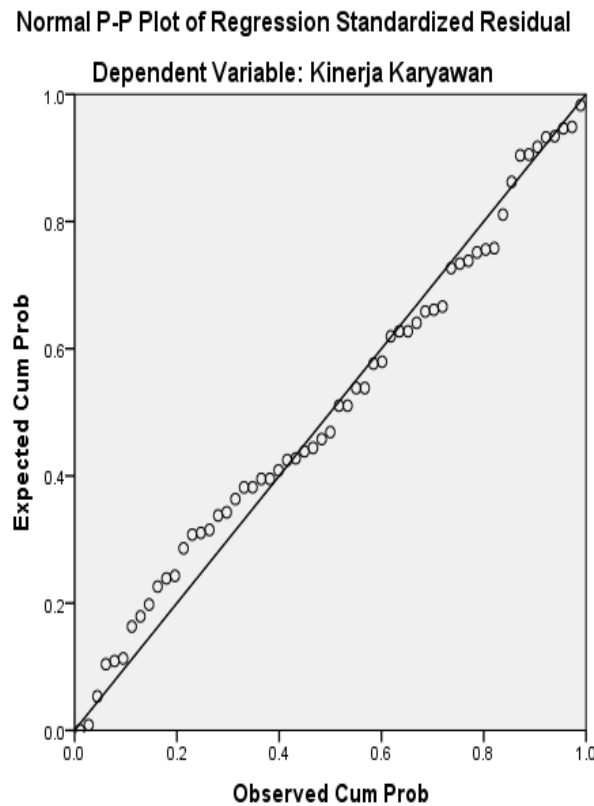


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Hasil uji normalitas di atas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram di atas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong (*skewness*) ke kiri maupun condong ke kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik P-P plot. Pada grafik ini, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyebarannya searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Gambar IV-2
Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diogonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yg kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk dapat melihat ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari

besarnya nilai VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan *Tolerance* pada tabel *coefficients* melalui program SPSS *for windows* versi 22.0 dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas
- 3) Jika nilai Tolerance > 0,01, maka tidak terjadi multikolinearitas
- 4) Jika nilai VIF Tolerance < 0,01, maka terjadi multikolinearitas

TABEL IV-8
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.344	2.905
Disiplin	.344	2.905

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa model regresi tidak terdapat multikolinearitas, karena nilai VIF pada kedua variabel independen dalam penelitian ini kurang 10 yaitu Motivasi (2.905) dan DisiplinKerja (2.905) dan nilai Tolerance lebih 0,01 yaitu Motivasi (0,344) dan Disiplin Kerja (0,344). Dengan demikian dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dalam kedua variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

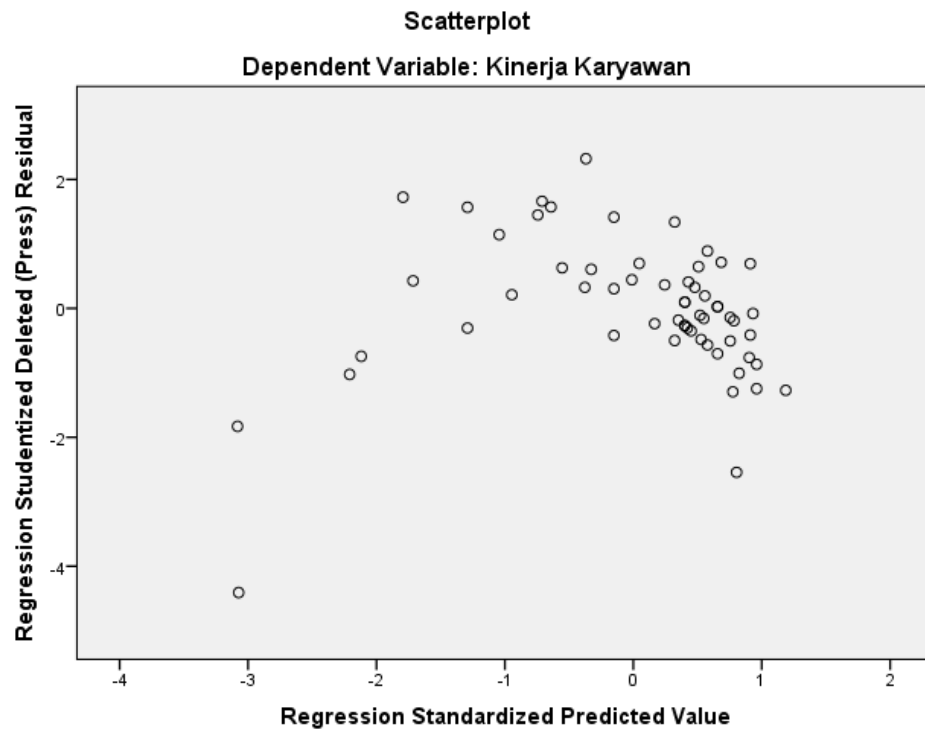
Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah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

terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, dapat dengan menggunakan metode grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kemudian deteksi ada tidaknya heterodastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah diolah.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain.

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

Gambar IV-3
Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Dari gambar di atas, bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga “ Tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor predictor .

Berikut ini adalah rumus dari Regresi Berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

TABEL IV-9
Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.389	6.682		-2.154	.036
	Motivasi	.231	.077	.342	2.986	.004
	Disiplin	.596	.121	.564	4.921	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = -14.389 + 0.231 X_1 + 0.596 X_2$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = -14.389$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar -14.389.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0.231$ menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara sebesar 23.1% . Kontribusi yang

diberikan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 34.2 % dilihat dari *standardized Coefficient* pada Tabel IV-9 diatas.

- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0.596$ menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara sebesar 59.6%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 56.4% dilihat dari *standardized coefficient* pada Tabel IV-9 diatas.

5. Uji Hipotesis

a. Uji secara Parsial (Uji T)

Uji secara parsial t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistic t sebagai berikut :

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

Keterangan

t = Nilai t hitung

r_{xy} = Kolerasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Untuk penyederhanaan uji statistic t diatas, penulis menggunakan pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.0, maka dapat diperoleh uji t sebaga berikut :

TABEL IV-10
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-14.389	6.682		-2.154	.036
Motivasi	.231	.077	.342	2.986	.004
Disiplin	.596	.121	.564	4.921	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Untuk Kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan nilai $t_{n-2} = 59 - 2 = 57$ adalah 2,002 (t_{tabel}).

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.0, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

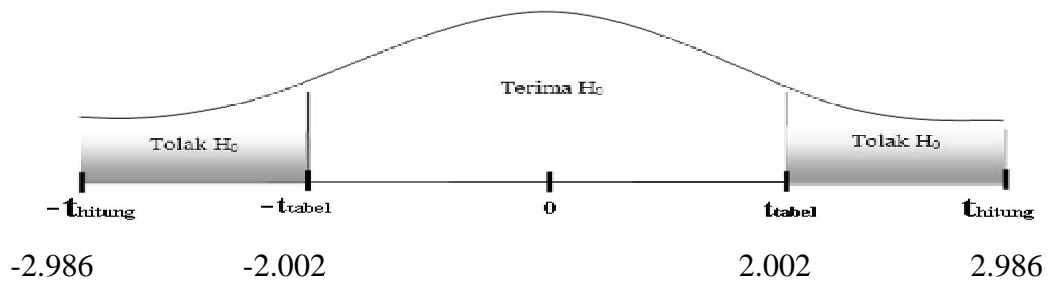
$$T_{hitung} = 2.986$$

$$T_{tabel} = 2.002$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika } - 2,002 \leq t_{hitung} \leq 2.002$$

$$H_a \text{ diterima jika } = t_{hitung} \geq 2.002, - t_{hitung} \leq - 2$$



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi terhadap Kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2.986, sementara t_{tabel} 2.002 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.004 < 0.05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a di terima (H_o ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.0, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

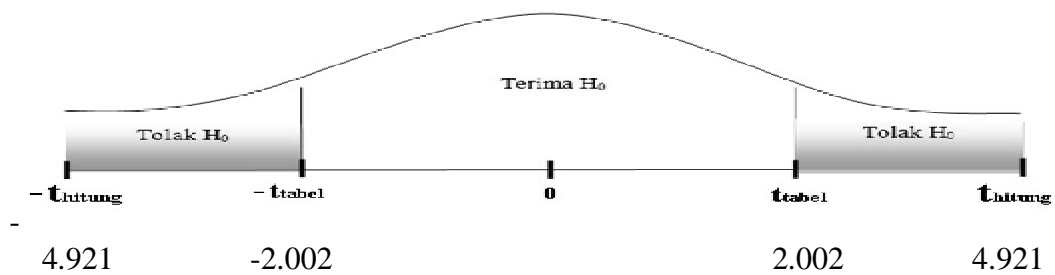
$$T_{hitung} = 4.921$$

$$T_{tabel} = 2.002$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

$$H_o \text{ diterima jika } = - 2,002 \leq t_{hitung} \leq 2,002$$

$$H_a \text{ diterima jika } = t_{hitung} \geq 2,002 \text{ atau } t_{hitung} \leq - 2,002$$



Gambar IV- 5
Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 4.921, sementara t_{tabel} sebesar 2.002 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat di simpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksud untuk melihat kemampuan menyeluruh dan variabel bebas yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku dan keragaman Kinerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistic pengujiannya.

TABEL IV-11
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1266.166	2	633.083	82.689	.000 ^b
	Residual	428.749	56	7.656		
	Total	1694.915	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

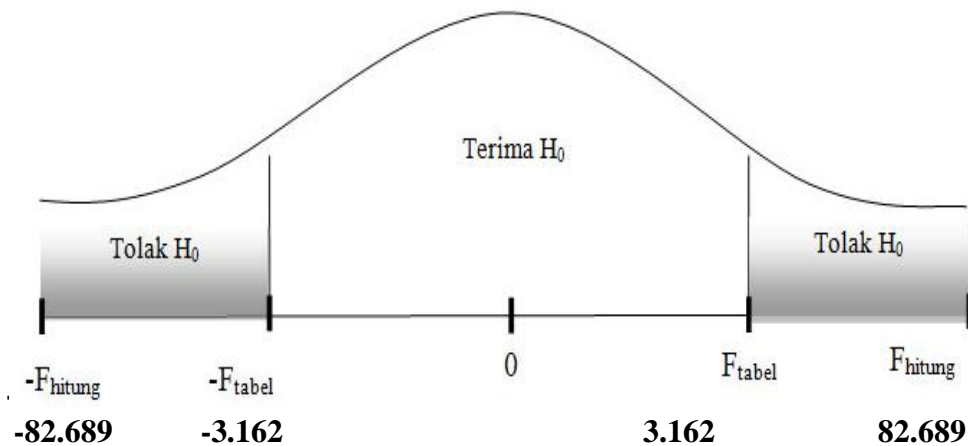
b. Predictors: (Constant), disiplin, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 59 - 2 - 1 = 56$ adalah 3.162 (F_{tabel})

Kriteria penguji :

- Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < 3.162$ atau $-F_{\text{hitung}} > -3.162$
- Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} > 3.162$ atau $-F_{\text{hitung}} < -3.162$



Gambar IV-6
Kriteria Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil Uji F hitung pada tabel diatas dapat nilai F_{hitung} sebesar 82.689 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = n - k - 1 = 56$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3.162.

Karena F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} maka H_a diterima (H_0 ditolak), artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

6. Koefisien Dterminasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel indenpenden memberikan hamper

semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya :

TABEL IV-12
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.738	2.76699

a. Predictors: (Constant), disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2017)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0.747. Hal ini menunjukkan bahwa 74.7% variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan varians dari variabel Kinerja (Y) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 74.7%. Sisanya sebesar 25.3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi terhadap Kinerja di peroleh t_{hitung} sebesar 2.986 sementara t_{tabel} 2.002 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar 0.004 lebih kecil $\alpha = 0.05$. Berarti H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Hal ini berarti bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebab apabila seorang karyawan yang mendapat motivasi yang tinggi maka akan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan dalam Sutrisno (2009, hal. 110) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang tercapai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja di peroleh t_{hitung} sebesar 4.921 sementara t_{tabel} 2.002 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Berarti H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa hubungan berpengaruh positif dan signifikan antar Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Maulana Rahman (2016) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik disiplin yang ada diperusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah variabel Disiplin Kerja (X_2) yang memiliki nilai koefisien regresi (β) lebih

besar yaitu sebesar 0.564 dibandingkan dengan variabel Motivasi (X_1) yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.342.

Kemudian dilihat dari nilai korelasi berganda adalah 82.689 ini berarti secara simultan motivasi dan Disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja demikian pula sebaliknya dan juga karena taraf signifikan 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sedangkan dari hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya nilai R-Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0.747. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) dalam menjelaskan varians dari variabel kinerja (Y) sangat terbatas. Artinya motivasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) hanya dapat mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 74.7% sedangkan sisanya sebesar 25.3% di pengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Penelitian ini menerima hipotesis yakni motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan ditinjau dari nilai t_{hitung} yang di peroleh sebesar 2.986 dan juga karena probabilitas sig 0.004 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sedangkan ada pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan ditinjau dari nilai t_{hitung} yang di peroleh sebesar 4.921 dan juga karena probabilitas sig 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2.986 , sementara t_{tabel} 2.002 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.004 < 0.05$. sedangkan ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 4.921, sementara t_{tabel} sebesar 2.002 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.
3. Uji F hitung pada tabel diatas dapat nilai F_{hitung} sebesar 82.689 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = n - k - 1 = 56$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3.162. Karena F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} maka H_a diterima (H_0 ditolak), artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0.747. Hal ini menunjukkan bahwa 74.7% variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan varians dari variabel Kinerja (Y) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 74.7%. Sisanya sebesar 25.3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran dapat diberikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, sebaiknya atasan lebih dalam memberikan motivasi kepada karyawan, karena motivasi sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Dukungan dan dorongan yang lebih diberikan oleh atasan dapat membuat karyawan semangat dan bergairah dalam bekerja dan karyawan lebih bertanggung jawab sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, sebaiknya atasan lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara agar kinerja karyawan meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggali variabel – variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi

pemerintahan atau perusahaan. Dengan demikian di harapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Aulia Grafika
- Agutini Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : madenatera
- Dermawan Wibisono, 2003, Riset Bisnis, Jakarta:PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Melayu SP . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasa*. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo
- Kasmir. (2016) *manajem sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedelapan. Bandung : Rosda
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy (2010). *Budaya Organisasi, Jakarta* : Kencana
- Wibowo (2007) *Manajemen Kinerja* . Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wibowo (2007). *Manajeme Kinerja*, Edisi Revisi, Cetakan Ke Empat, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada