

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
TIRTANADI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

INDO TUAHTA SARAGIH
NPM. 1305160077



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

ABSTRAK

Indo Tuahta Saragih (1305160077) Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi kota Medan Tahun 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang. Hasil penelitian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,613 mempunyai angka signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja (X_1). Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,744 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Diperoleh nilai f_{hitung} 15,146 > f_{tabel} 3,12 dengan sig. 0,000 menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima, berarti pengembangan karir (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Adapun tujuan penelitian ini : Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi kota Medan.

Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Medan. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Medan. Dengan kata lain, disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Medan.

Kata Kunci : Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalaamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah yang telah memberikan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, yang pada dasar tujuan dibuatnya skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Skripsi ini disusun berdasarkan penelitian penulis yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi kota Medan yang beralamat di jalan sisingamangaraja no. 1 Medan. Adapun judul dari skripsi ini adalah **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Kota Medan”**. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran dari para pembaca yang sifatnya membangun guna memperbaiki dalam penyempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari semua pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta Abadi Saragih dan juga Ibunda Suryani Sinulingga yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, memberikan semangat yang tinggi, dan tidak lupa kepada adik-adik saya Imam Alisyahbana Saragih, Muhammad Imawan Saragih dan Asifa Khairiah Saragih.
2. Bapak **Dr. H. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Zulaspan Tupti, SE, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga selaku Penasehat Akademik penulis yang telah memberikan dorongan dan motivasi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Bapak **Januri, SE, MM, M.Si**, selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Ade Gunawan, SE, M.Si**, selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Dr. Jufrizen, SE, M.Si**, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Drs. Dani Iskandar, SE, MM**, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
9. Bapak/Ibu Dosen dan para staf pengajar di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pendidikan dan pengetahuan kepada penulis.

10. Bapak/Ibu pimpinan dan seluruh staf serta pegawai PDAM Tirtanadi untuk kesediannya membantu dan mengarahkan penulis.
11. Kepada sahabat-sahabat penulis Sharvina Marini, Rizwandha Imawan, Imam Prayogi, Muhammad Yusuf, Nurul Asbah, Dwiky Darmawan S, Evi Sundari serta seluruh teman-teman Manajemen A-Malam stambuk 2013 yang namanya tidak dapat ditulis satu per satu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhir dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, dengan hati yang lapang dan tangan terbuka penulis siap menerima kritik dan saran yang dapat membangun. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amin.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2017

Penulis

INDO TUAHTA SARAGIH

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja	6
a. Pengertian Kinerja	6
b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	11
c. Mengukur Kinerja Pegawai.....	13
d. Indikator Kinerja Pegawai	14
2. Disiplin Kerja	15
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
b. Tujuan Disiplin.....	16
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin.....	17
d. Indikator Disiplin	18

3. Motivasi Kerja.....	19
a. Pengertian Motivasi	19
b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	20
c. Tujuan Pemberian Motivasi	22
d. Indikator Motivasi	23
B. Kerangka Konseptual	25
C. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Definisi Operasional	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
D. Populasi dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian.....	41
B. Pembahasan.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
LAMPIRAN	
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja.....	29
Table III.2	Indikator Motivasi	29
Tabel III.3	Indikator Disiplin Kerja	29
Tabel III.4	Skedul Penelitian	30
Tabel III.5	Daftar Sampel Penelitian	32
Tabel III.6	Skala Likert	33
Tabel IV.1	Skala Pengukuran Likert	41
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .	43
Table IV.5	Skor Variabel Kinerja Pegawai	44
Tabel IV.6	Skor Variabel Disiplin Kerja	46
Tabel IV.7	Skor Variabel Motivasi.....	48
Tabel IV.8	Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai.....	50
Tabel IV.9	Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja	51
Table IV.10	Uji Validitas Instrumen Motivasi.....	52
Tabel IV.11	Realibilitas Disiplin Kerja	52
Tabel IV.12	Realibilitas Motivasi Kerja.....	53
Tabel IV.13	Realibilitas Kinerja Pegawai	53
Tabel IV.14	Uji Multikolienaritas.....	55
Tabel IV.15	Koefisien Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel IV.16	Model Summary Ganda dan R Square.....	58
Tabel IV.17	Uji T.....	59
Tabel IV.18	Uji F.....	61
Tabel IV.19	Koefisien Determinasi (R-Square)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	38
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	39
Gambar IV-1 Uji Normalitas.....	54
Gambar IV-2 Uji Heterokedastisitas	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung bagaimana cara perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia pada organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Bangun (2012, hal. 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Kedisiplinan juga memiliki peranan yang sangat penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Bangun (2012, hal. 4) menjelaskan bahwa salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain. Untuk itu diperlukan adanya disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi yang berguna untuk memajukan perusahaan.

Selain disiplin, penting bagi setiap pegawai untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan. Motivasi akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyalurkan ego setiap individu dan memperkuat komitmen pegawai pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Winardi (2007, hal. 6) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan.

Keterlambatan merupakan faktor yang paling penting dalam masalah kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh setiap pegawai baik di instansi maupun di perusahaan. Mengenai disiplin pegawai dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu

kerja, dalam penelitian ditemukan masalah kerja yang menurun di mana ditandai dengan pegawai yang kurang produktif dalam bekerja, sering masuk tidak tepat waktu sehingga sering terburu-buru dalam melakukan absensi. Hal-hal tersebut dapat mengganggu produktivitas perusahaan dikarenakan pegawai yang masih kurang aktif.

Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Berdasarkan pengamatan penulis dari kenyataan dan juga beberapa keluhan masyarakat yang ditujukan ke PDAM, ternyata kualitas pelayanan dari dinas tersebut masih kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan beberapa kritik maupun keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik yang secara langsung maupun tidak langsung seperti kurangnya pasokan air bersih ke setiap rumah warga, kualitas air yang tidak bersih dan lamanya proses pemasangan meteran bagi pelanggan baru. Belum maksimalnya pelayanan itu tentu tidak lepas dari faktor disiplin dan motivasi pada pegawai.

. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTANADI KOTA MEDAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari kasus yang ada, dapat diidentifikasi hal sebagai berikut :

1. Masih kurangnya disiplin pegawai terlihat dari beberapa pegawai yang belum tepat waktu pada jam masuk dan jam keluar yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Motivasi yang diberikan kepada pegawai masih kurang sehingga mempengaruhi pegawai dalam bekerja.
3. Kurang optimalnya kinerja pegawai disebabkan masih adanya pegawai yang belum melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi kota Medan.
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi kota Medan.
3. Apakah ada pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi kota Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dan manfaat penelitian adalah :

Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM kota Medan.

Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Bagi penulis sendiri berguna untuk menambah pemahaman mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan.

2. Bagi PDAM Tirtanadi

Bagi PDAM Tirtanadi dapat memberikan masukan dan informasi yang bermanfaat mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan.

3. Bagi Pihak Selanjutnya

Sebagai tambahan pengetahuan dan referensi bagi rekan-rekan mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut (Sedamayanti, 2016, hal. 187) *“the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment”* yang artinya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Menurut (Sedamayanti, 2016, hal. 187) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi, dan kesempatan atau opportunity (O) ;yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$ artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, Motivasi dan kesempatan.

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) *“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”*.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006, hal. 65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kemudian menurut Wibowo (2007, hal. 7) Kinerja adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Pengukuran kinerja haruslah dilakukan guna mendapatkan dan mengetahui apakah kinerja pegawai yang ada di dalam perusahaan telah baik atau tidak.

Dari beberapa definisi di atas atau dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

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

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

Menurut (Sedamayanti, 2016, hal. 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sbb:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Karakter yang dimiliki seseorang berbeda-beda, seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawasanya untuk melakukan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawasanya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil dengan baik.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja bersama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan

dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kebutuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan sebagai kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, disiplin dalam menjalankan apa yang diperintahkan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

1. Evaluasi Antar Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*), pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun melalui pelatihan. Pegawai yang berkinerja rendah disebabkan oleh kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaann yang akan diberi pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja di sini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

c. Mengukur Kinerja Pegawai

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketetapan Waktu

Suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya

d. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Wibowo (2014, hal. 86).

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) adalah :

1. Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan.
3. Keandalan kerja adalah kemampuan pegawai memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.
4. Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Seorang pemimpin ataupun seorang pegawai haruslah memiliki disiplin yang baik, karena disiplin yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen pegawai yang terpenting karena semakin baik pegawai maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya. Tanpa disiplin yang baik akan sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 86), Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Siagian (2007, hal. 305) mengemukakan bahwa: “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntungan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawainya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan yang di mana menuntut pegawai untuk menaati dan melakukan perintah atau peraturan tata tertib yang diberikan oleh perusahaan, baik peraturan yang bersifat tertulis ataupun peraturan bersifat lisan.

b. Tujuan Disiplin

Sutrisno (2009, hal. 87-88) menyatakan “Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Dengan demikian disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Menurut sutrisno (2009, hal. 87-88), tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin, lalu untuk mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan kurang perhatian, dan untuk mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri suatu pekerjaan.

Sastrohadiwiryo (2011, hal. 292) menyatakan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan tujuan khusus dari tujuan disiplin kerja antara lain adalah:

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan defenisi-defenisi di atas diketahui bahwa disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin, maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efektif dan efisiensi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri karena itu,

untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2009, hal. 89-92), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan menurut Hasibuan (2007, hal. 193) faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan balas jasa, keadilan waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

d. Indikator Disiplin

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya yang mengakhiri

kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan. Untuk itu disiplin perlu diberi sebuah pengukuran guna meminimalisasikan tindakan indisipliner.

Menurut Agustini (2011, hal. 73), menyatakan beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.
- 2) Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab yaitu kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dalam Wibowo (2014, hal. 322) “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan”.

Menurut Kadarisman (2013, hal. 278) “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik”.

Menurut Daft (2011, hal. 373) “motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan”.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2009, hal. 118) mengemukakan beberapa faktor sebagai berikut:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan,

pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk para pegawai agar bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai, dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian untuk mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan pegawai, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara pegawai dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para pegawai, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

c. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2009, hal. 221) tujuan pemberian motivasi adalah:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat dan bahan baku

d. Indikator Motivasi

Berikut indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) yaitu:

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

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

- 2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

- 3) Tingkat cita - cita yang tinggi

Tingkat cita - cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal.

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6) Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas pegawai dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7) Rekan kerja yang dipilih

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi pegawai dalam bekerja.

8) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sebagai wujud yang tinggi dalam bekerja.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut Singodimejo (Sutrisno, 2012, hal. 86) menyatakan “Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Hasil penelitian Wulayanti (2013), telah membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan.

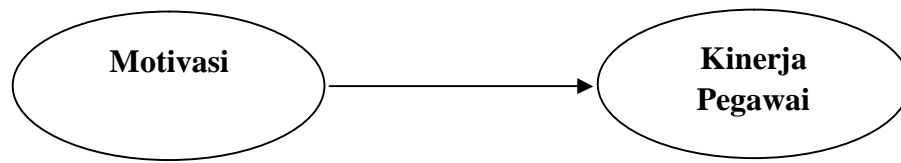


Gambar II-2 Pradigma Penelitian

2. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2014, hal. 76) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kinerjanya rendah.

Hasil penelitian Ariyani (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti motivasi di setiap individu pegawai mempunyai pengaruh yang besar di setiap kinerja individu pegawai yang akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.



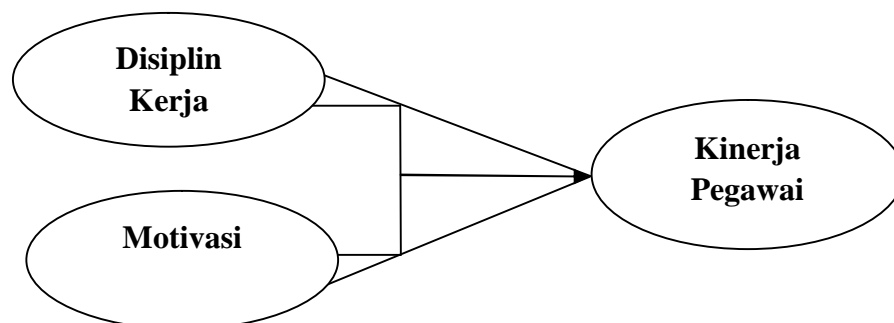
Gambar II-1 Pradigma Penelitian

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dengan adanya motivasi dan disiplin yang baik terhadap pegawai dapat meningkatkan tingkah laku yang baik di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Sadirman, 2007 hal. 73)

Berdasarkan penelitian Arsyenda (2013) diketahui variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dalam kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar II-3 Pradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan.
3. Ada pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *kuantitatif* dan *asosiatif*. Dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yaitu pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2013, hal. 2)

Sedangkan metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2010, hal. 7), metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme , digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Dimana penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi kota Medan.

B. Defenisi Operasional

Menurut Sugiyono (2010, hal. 31) definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja (Y) adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikkan hasil yang telah dicapai pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapainya waktu sebelumnya.

Tabel III.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Keandalan
4	Sikap kerja

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Motivasi (Variabel X_1) adalah proses pemberian dorongan atau semangat kepada pegawai agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel III.2
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kerja Keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas atau sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja yang dipilih
8	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 111)

3. Disiplin Kerja (X_2) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi

Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Tingkat kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber : Agustini (2011, hal. 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi kota Medan. Sedangkan waktu penelitian di mulai bulan Januari 2017 sampai April 2017.

Tabel III.4
Skedul Penelitian

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN															
	Jan 2017				Feb 2017				Mar 2017				Apr 2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul	■															
Riset		■														
Pembuatan proposal			■	■												
Seminar Proposal				■												
Pengumpulan Data					■											
Penyusunan Skripsi						■	■	■								
Bimbingan Skripsi									■	■	■	■				
Sidang Meja Hijau													■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012, hal. 115) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi juga bukan hanya orang, tapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek itu.

Populasi dalam penelitian ini semua pegawai pada PDAM Tirtanadi kota Medan yang berjumlah lebih kurang 380 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini berjumlah 80 orang pegawai tetap yang bekerja di PDAM Tirtanadi kota Medan. Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu teknik *Probability Sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *Probability Sampling* yang digunakan adalah *sample random sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Untuk menentukan jumlah sampel dari suatu populasi yang dibutuhkan maka penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar 2013, hal. 59) yaitu :

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

Keterangan:

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi (380)

d= gelat pendugaan (10%)

$$n = \frac{380}{380 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = 79,166$$

Dibulatkan

$$n = 80$$

Dari hasil perhitungan di atas dengan populasi sebesar 380, maka dengan pendekatan Slovin, ukuran sampel ditetapkan sebesar responden. Maka telah

sesuai dengan jumlah minimal sampel yang akan dikemukakan oleh (Juliandi, 2013, hal. 59) yaitu minimal 80 sampel.

Tabel III-5
Daftar Sampel Penelitian

No	Bagian / Department	Populasi
1	Divisi PR	4
2	Divisi Perencanaan	4
3	Divisi Umum	5
4	Divisi Hublang	5
5	Aset Manajemen	5
6	Divisi Produksi	4
7	Divisi SDM	6
8	Divisi P. SDM & Kepegawaian	6
9	Divisi Sistem Manajemen	6
10	Divisi Keuangan	3
11	Divisi Anggaran	5
12	Divisi Litbang	5
13	Divisi SIM	5
14	SPI	5
15	Kadiv Transmisi Distribusi	4
16	Kadiv PLT	4
17	Kadiv PKA	4
Jumlah		80 orang

E. Teknik Pengumpulan data

Dalam mengumpulkan data , penulis menggunakan cara sebagai berikut :

1. Wawancara (*interview*), adalah pengumpulan data berdasarkan dialog yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam dengan cara tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
2. Studi dokumen yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam angket yang ditunjukkan kepada para pegawai PDAM Tirtanadi kota Medan dengan menggunakan metode skala Likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada sampel berikut ini :

Tabel III-6. Skala Likert

PETANYAAN	BOBOT
Ø Sangat Setuju	5
Ø Setuju	4
Ø Kurang Setuju	3
Ø Tidak Setuju	2
Ø Sanagat Tidak Setuju	1

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju untuk menunjukkan kekerapan, intensitas atau frekuensi atau jawaban reponden dari pernyataan dari pertanyaan dari variabel yang diteliti, sehingga adanya opsi diatas dapat mengukur bagaimana motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik

Korelasi Product Moment dengan rumus :

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

Sugiyono (2012, hal. 276)

Dimana :

r_{xy} = korelasi sederhana antara X terhadap Y

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

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

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis 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).

a. Reliabilitas

Menurut Juliandi (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria:

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

E. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = besaran koefisien dari masing-masing variabel

x_1 = disiplin kerja

x_2 = motivasi

2. Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

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

b. Uji Multikolinearitas

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

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut

heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 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 di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

(Sugiyono, 2007 hal. 260)

Keterangan:

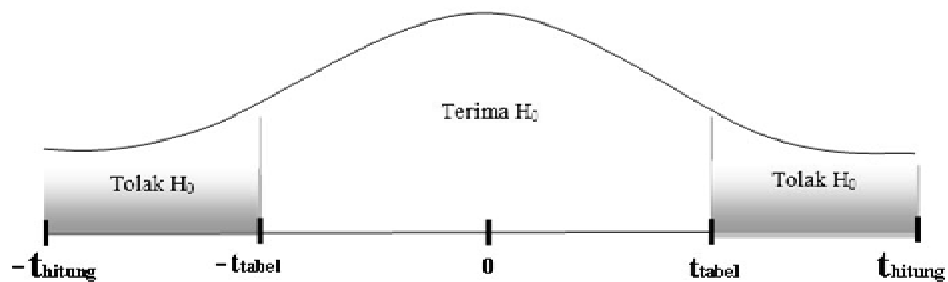
t = nilai t_{hitung}

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variable terikat (Y).



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

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

(Sugiyono, 2012 hal. 257)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

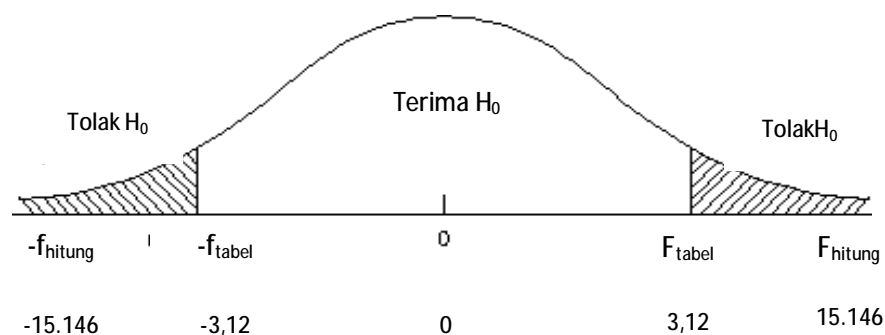
Kriteria pengujiannya adalah:

- c) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- d) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variable terikat (Y).

Bentuk pengujian adalah :

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai f_{hitung} adalah 15,146 dengan sig. $0,000 < \alpha_{0,05}$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono : 2012, hal. 277)

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Disiplin kerja (X_1), 16 pernyataan untuk variabel Motivasi (X_2), 8 pernyataan untuk variabel Kinerja pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 80 orang pegawai pada Perusahaan Daeah Air Minum Tirtanadi kota Medan sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

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

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Disiplin kerja (X_1), variabel Motivasi kerja (X_2) dan variabel Kinerja pegawai (Y).

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

1) Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki – Laki	52	65.0	65.0	65.0
Perempuan	28	35.0	35.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan terdiri dari 52 orang laki-laki (65,0%) dan perempuan sebanyak 28 orang (35,0%) dari total keseluruhan.

2) Kelompok usia

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30	25	31.2	31.2	31.2
31-40	35	43.8	43.8	75.0
41-50	15	18.8	18.8	93.8
>50	5	6.2	6.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan pada kelompok usia 18-30 tahun adalah 25 orang (31,2%), kelompok usia 31-40 tahun adalah 35 orang (43,8%), kelompok usia 41-50 adalah 15 orang (18,8%), dan kelompok usia >50 tahun adalah 5 orang (6,2%).

3) Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
TINGKAT PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA-SMK	10	12.5	12.5	12.5
	D3	25	31.2	31.2	43.8
	S1	30	37.5	37.5	81.2
	S2	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan pada pendidikan SMA/SMK sebanyak 10 orang (12,5%), D3 sebanyak 25 orang (31,2%), S1 sebanyak 30 orang (37,5%) dan S2 sebanyak 15 orang (18,8%).

3. Analisa Variabel Penelitian

1) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	13,8	44	55	22	27,5	2	2,5	1	1,3	80	100
2	13	16,3	48	60	18	22,5	1	1,3	0	0	80	100
3	14	17,5	46	57,5	20	25	0	0	0	0	80	100
4	15	18,8	48	60	15	18,8	2	2,5	0	0	80	100
5	14	17,5	48	60	15	18,8	2	2,5	1	1,3	80	100
6	21	25,3	47	58,8	11	13,8	0	0	1	1,3	80	100
7	17	21,3	44	55	14	17,5	3	3,8	2	2,5	80	100
8	12	15	47	58,8	20	25	0	0	1	1,3	80	100

Sumber : Data Diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang Bapak/ibu menekankan ketelitian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 55% (44 orang).
2. Jawaban responden tentang Bapak/ibu mempunyai ide-ide yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 60% (48 orang).
3. Bapak/ibu memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja, mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 57,5 (46 orang)
4. Bapak/ibu dapat menangani dan menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan, mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 60% (48 orang).
5. Jawaban responden tentang Bapak/ibu mempunyai tingkat kerajinan yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 60% (48 orang).

6. Jawaban responden tentang Bapak/ibu selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai hasil yang terbaik mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 58,8% (47 orang).
7. Jawaban responden tentang dapat Sebagian besar waktu di kantor Bapak/ibu manfaatkan untuk bekerja mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 55% (44 orang).
8. Jawaban responden tentang Bapak/ibu selalu menjaga kewibawaan perusahaan untuk meningkatkan kerja sama antar perusahaan maupun lembaga lain mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 58,8% (47 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja pegawai yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 57,3%.

2) Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	30	49	61,2	6	7,5	1	1,3	0	0	80	100
2	28	35	41	51,3	8	10	3	3,8	0	0	80	100
3	28	35	43	53,8	7	8,8	2	2,5	0	0	80	100
4	36	45	38	47,5	6	7,5	0	0	0	0	80	100
5	34	42,5	40	50	6	7,5	0	0	0	0	80	100
6	39	48,8	31	38,8	9	11,3	1	1,3	0	0	80	100
7	30	37,5	41	51,3	6	7,5	3	3,8	0	0	80	100
8	35	43,8	39	48,8	4	5	2	2,5	0	0	80	100
9	29	36,3	43	53,8	6	7,5	2	2,5	0	0	80	100
10	28	35	45	56,3	5	6,3	2	2,5	0	0	80	100

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Kehadiran berpengaruh dalam cepat lambatnya pekerjaan selesai mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 61.2% (49 orang).
- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu ke perusahaan sesuai jam kerja. mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 51.5% (41 orang).
- 3) Jawaban responden tentang Tata cara kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan, mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 53.8% (43 orang).
- 4) Jawaban responden tentang Pekerjaan menjadi cepat selesai jika sesuai dengan tata cara berlaku, mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 47.5% (38 orang).
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan segera, mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 50% (40 orang).

- 6) Jawaban responden Saya tidak pernah menolak pekerjaan yang diberikan atasan mayoritas responden yang memilih sangat setuju yaitu 48.8% (39 orang).
- 7) Jawaban responden Saya menaati peraturan dan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 51.3% (41 orang).
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, mayoritas responden yang memilih setuju 48.8% (39 orang).
- 9) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 53.8% (43 orang).
- 10) Jawaban responden tentang pegawai Saya bertanggung jawab apabila pekerjaan belum selesai mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 56.3% (45 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa pengembangan karir yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 51,7%.

3) Variabel Motivasi (X₂)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Motivasi sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Variabel Motivasi (X₂)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	43,8	39	48,8	6	7,5	0	0	0	0	80	100
2	23	28,8	55	68,8	2	2,5	0	0	0	0	80	100
3	26	32,5	52	65	2	2,5	0	0	0	0	80	100
4	28	35	47	58,8	5	6,3	0	0	0	0	80	100
5	28	35	46	57,5	4	5	2	2,5	0	0	80	100
6	26	32,5	44	55	10	1,3	0	0	0	0	80	100
7	29	36,3	37	46,3	6	7,5	8	10	0	0	80	100
8	40	50	38	47,5	2	2,5	0	0	0	0	80	100
9	32	40	37	46,3	9	11,3	2	2,5	0	0	80	100
10	26	32,5	42	52,5	6	7,5	6	7,5	0	0	80	100
11	35	43,8	39	48,8	6	7,5	0	0	0	0	80	100
12	23	28,8	55	68,8	2	2,5	0	0	0	0	80	100
13	26	32,5	52	65	2	2,5	0	0	0	0	80	100
14	28	35	47	58,8	5	6,3	0	0	0	0	80	100
15	25	31,3	46	57,5	4	4	0	0	0	0	80	100
16	29	36,3	37	38,8	6	7,5	8	10	0	0	80	100

Sumber : Data Diolah (2017)

1. Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas. mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 48,8% (39 orang).
2. Jawaban responden tentang Saya selalu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 58,8% (55 orang).
3. Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya selalu berorientasi ke masa depan, mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 65% (52 orang).
4. Jawaban responden tentang Saya selalu mempersiapkan diri menjadi tenaga kerja yang lebih ahli di masa depan, mayoritas responden setuju yaitu 58,8% (47 orang).

5. Jawaban responden tentang Saya mempunyai cita-cita yang tinggi untuk mengembangkan karir ke depannya, mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 57,5% (46 orang).
6. Jawaban responden tentang Saya ingin mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 55% (44 orang).
7. Jawaban responden tentang Orientasi saya terhadap tugas sangat tinggi, mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 46,3% (37 orang).
8. Jawaban responden tentang Banyaknya pekerjaan yang mampu saya selesaikan dalam satu hari kerja normal responden yang memilih sangat setuju yaitu 50% (40 orang).
9. Jawaban responden tentang Saya selalu melakukan kegiatan-kegiatan dan berusaha untuk maju mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 46,3% (37 orang).
10. Jawaban responden tentang Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada pegawai untuk lebih giat bekerja, mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 52,5% (42 orang).
11. Jawaban responden tentang Saya selalu tekun dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 48,8% (39 orang).
12. Jawaban responden tentang Saya selalu sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 68,8% (55 orang).

13. Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja dengan rekan kerja yang dipilih oleh atasan mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 65% (52 orang).
14. Jawaban responden tentang Saya selalu memiliki kerja sama yang baik terhadap pegawai lain, mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 58,8% (47 orang).
15. Jawaban responden tentang Saya selalu mendapatkan manfaat waktu dengan baik. mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 57,5% (46 orang).
16. Jawaban responden tentang bersedia Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, mayoritas responden yang memilih setuju yaitu 38,8% (37 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 53,7%.

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (quisioner) yang telah di sebarakan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.8
Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,622 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,662 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,652 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,537 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,540 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,592 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,523 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,584 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variable kinerja pegawai dikatakan valid.

Tabel IV.9
Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X_1)

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,630 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,541 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,727 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,621 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,600 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,692 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,560 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,444 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,367 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,493 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari pengembangan karir dikatakan valid.

Tabel IV.10
Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₂)

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,586 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,642 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,490 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,602 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,551 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,721 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,737 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,373 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,660 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,681 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,584 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,642 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
13	0,490 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
14	0,602 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
15	0,551 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
16	0,737 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 20 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel motivasi dikatakan valid.

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat diperoleh reliabilitas sebagai berikut :

Tabel IV.11
Reliabilitas Disiplin Kerja (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah 0,774 > 0,6 maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

Tabel IV.12
Reliabilitas Motivasi Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	16

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,887 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

Tabel IV.13
Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	8

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,746 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

4. Asumsi Klasik

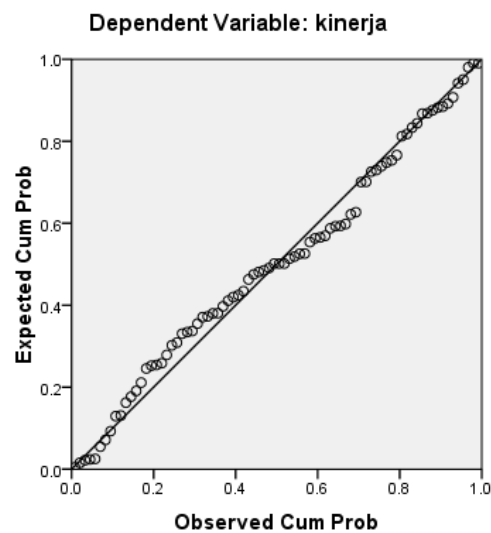
Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

a) Uji Normalitas

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

tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Normalitas

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

b) Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.14
Multikolienaritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin kerja	.798	1.253
Motivasi	.798	1.253

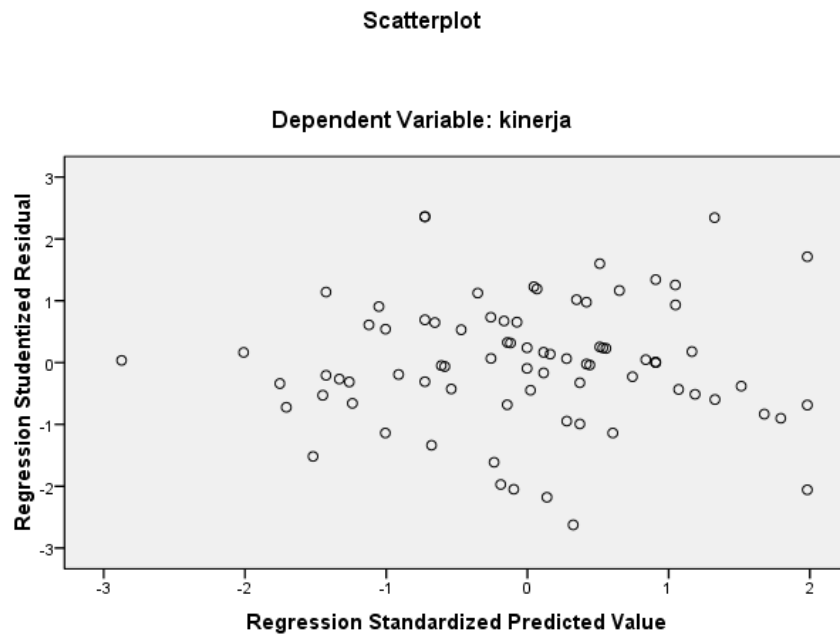
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2017)

Variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolienaritas dalam variabel independen.

c) Uji Heterokedastisitas

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



Gambar IV.2 Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

5. Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variable disiplin kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

β = Konstanta

- β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
 X_1 = disiplin kerja
 X_2 = Motivasi
 e = Error

Tabel IV.15
Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	9.613	4.286		2.243	.028		
Disiplin kerja	.437	.096	.490	4.537	.000	.798	1.253
Motivasi	.044	.059	.080	.744	.459	.798	1.253

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 didapat:

$$\beta = 9.613$$

$$\beta_1 = 0,437$$

$$\beta_2 = 0,044$$

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

$$Y = 9.613 + 0,437X_1 + 0,044X_2 + e$$

Nilai β adalah 9.613 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 9.613.

Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,437$ menunjukkan apabila pengembangan karir

mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 43,70%. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,044$ menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja pegawai sebesar 4,40%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y)

Tabel IV.16 Model Summary Ganda dan R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.531a	.282	.264	3.02901	. 1.781

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2017)

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,531. Sedangkan *R-Square* adalah 0,282 atau menunjukkan sekitar 28,2%. variabel (Y) kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variable Disiplin Kerja (X_1) dan motivasi (X_2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 28,2% sisanya 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y)

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikansinya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$ = (Tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai).

$H_a : \rho \neq 0$ = (Ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai).

Nilai t untuk $df = n - 2$, $df = 80 - 2 = 78$ adalah 1,664 $t_{tabel} \alpha = 0,05$

Tabel IV.17 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.613	4.286		2.243	.028
Disiplin Kerja	.437	.096	.490	4.537	.000
Motivasi	.044	.059	.080	.744	.459

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2017)

1) Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel IV.11 diperoleh nilai sebagai berikut :

$t_{hitung} = 9.613$ sedangkan $t_{tabel} = 1,664$

Dengan kriteria pengambil keputusan :

H_0 diterima jika : $-1,664 < t_{hitung} < 1,664$

H_a diterima jika : 1. $t_{hitung} > 1,664$

2. $-t_{hitung} < 1,664$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 9.613 sedangkan t_{tabel} 1,664

dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara positif antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.

2) Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel IV.11 diperoleh nilai sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 0,744 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 1,664$$

Dengan kriteria pengambil keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,664 < t_{hitung} < 1,664$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{hitung} > 1,664$$

$$2. -t_{hitung} < 1,664$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,744 sedangkan t_{tabel} 1,664 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara negatif antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $sig > 0,005$ maka H_0 diterima.

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

(Sugiyono, 2012, hal. 257)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Tabel IV-18 Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	277.919	2	138.960	15.146	.000a
Residual	706.468	77	9.175		
Total	984.388	79			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$$f_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 77 \text{ adalah } 3,12$$

$$f_{\text{hitung}} = 15.146$$

$$f_{\text{tabel}} = 3,12$$

7. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.19 Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531a	.282	.264	3.02901

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah (2017)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,282 \times 100\% \\
 &= 28.2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0.282 atau 28.2%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan sebesar 28.2% sisanya 72.8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4.537 dengan probabilitas sig $0,005$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel disiplin kerja (X_1) maka akan tinggi/baik variabel kinerja pegawai (Y). Menurut Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Wulayanti (2013), telah membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Medan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,744 dengan probabilitas sig $0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel motivasi (X_2) maka akan tinggi/baik variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian Ariyani (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti motivasi di setiap individu pegawai mempunyai pengaruh yang besar di setiap kinerja individu pegawai yang akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa semakin tinggi pengembangan karir yang diberikan oleh Perusahaan dan semakin tinggi motivasi untuk karyawan berpengaruh pada semakin tingginya kinerja karyawan.

Ditunjukkan oleh korelasi (r_{xy}) sebesar 0,531 Sedangkan *R-square* adalah 0,282 (28,2%), menunjukkan sekitar 28,2% variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi, atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 28,2% sisanya 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan penelitian Arsyenda (2013) diketahui variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9.613 mempunyai angka signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.
2. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,744 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.
3. Diperoleh nilai $f_{hitung} 15,146 > f_{tabel} 3,12$ dengan sig. 0,000 menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima, berarti pengembangan karir (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas karena ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan, maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya menerapkan proses pemberian pengembangan karir dengan baik dan benar. Sebab pengembangan karir pegawai harus berjalan berlandaskan pada sistem manajemen yang mencakup semua peraturan

manajemen, struktur dan prosedur untuk perencanaan dan kontrol yang baik dengan organisasi dan manajemen yang baik sehingga kinerja pegawai dalam bekerja dapat meningkat.

2. Perusahaan hendaknya menerapkan motivasi bagi setiap pegawai yang berprestasi agar pegawai terpuaskan dengan kemampuan yang dimilikinya.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik yaitu diperlukan kerja sama, menerima instruksi dengan baik dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga kinerja yang ditunjukkan pegawai sesuai yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Erlangga
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Cetakan Pertama, Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Juliansyah, N. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Edisi Pertama. Penerbit Kencana Media Group. Perpustakaan Nasional. Indonesia
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan kesebelas, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto (2014), *Psikologi dan Organisasi*, Jakarta : UI-Press
- Purwanto, Joko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen (2009), *Manajemen*, Edisi kesepuluh Jilid 1, Jakarta : Erlangga
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, Danang (2013), *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Perilaku Organisasional*, Jakarta : CAPS (Center For Axademic Publishing Service).
- _____ (2015), *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS (Center For Axademic Publishing Service).
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta..
- Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- _____ (2011), *Budaya Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Tika, Pabundu (2010), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ketiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara .

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan : Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Usman, Husaini (2010), *Manajemen*, Edisi ke 3, Jakarta Timur: Bumi Aksara

Wirawan (2008), *Budaya dan Iklim Organisasi*, Cetakan kedua, Jakarta: Salemba Empat.

JURNAL

Mullin, (1993) ‘Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit “HIDAYAH” Boyolali, fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Soedjono, (2005) “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra. Vol 7 No 1, Maret 2005.

Sutrisna Dewi, (2007) “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ramada Bintang Bali Resort And SPA di Kuta Kabupaten Bandung.