

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI
CABANG SEI AGUL PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*

Oleh :

ALI HARUN A SIMANJUNTAK
1205160918



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2016**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 25 Oktober 2016, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

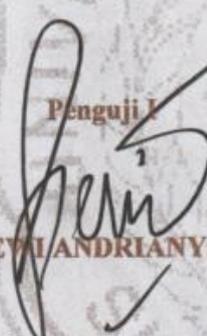
MEMUTUSKAN

Nama : ALI HARUN A SIMANJUNTAK
NPM : 1205160918
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVAS DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL PROVINSI SUMATERA UTARA**

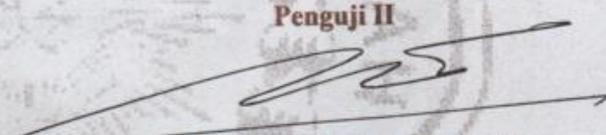
Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I


Hj. DEWI ANDRIANY, SE, MM

Penguji II

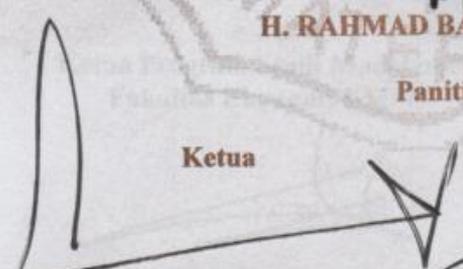

M. BASRI KAMAL, SE, MM

Pembimbing

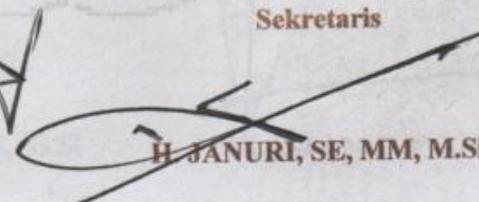

H. RAHMAD BAHAGIA, SE, M.Si

Panitia Ujian

Ketua


ZULASPAN TUPTI, SE, M.Si

Sekretaris


H. JANURI, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ALI HARUN A SIMANJUNTAK
N P M : 1205160918
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG
SEI AGUL PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2016

Pembimbing Skripsi

H. RAHMAD BAHAGIA, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi UMSU

ZULASPAN TUPTI, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ali HARUN A. SIMAKIJUNTAK

NPM : 205160918

Konsentrasi : MSDM

Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan~~/Manajemen/ESP/

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan ⁰⁷⁻⁰⁹.....2016

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Sari Mulyani Lubis, NPM. 1205160466. “Pengaruh Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan”.

Skripsi 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan tetap di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan yang berjumlah 42 orang. Dimana sampel ini juga diambil dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 42 orang. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan (Questioner), studi dokumentasi dan wawancara. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisa regresi berganda, uji t, uji f dan determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa secara partial, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,230 > 2,021$. Selanjutnya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,154 > 2,021$. Sementara itu, secara simultan disiplin dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $13,097 > 3,24$ dapat juga pengaruhnya dilihat dari nilai probability Sig $< \alpha$ 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Adapun nilai R Square diperoleh sebesar 0,402 atau 40,2% yang berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan variabel independen dalam persamaan regresi, atau dapat dikatakan bahwa kontribusi disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan adalah sebesar 40,2%, sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirrobbil'alamin, puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan dan karunia-Nya akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat beriring salam juga saya persembahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Sebagai bentuk aplikasi teori yang selama ini didapatkan melalui proses perkuliahan yang dilaksanakan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, saya banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala kerendahan hati mengucapkan ribuan terima kasih yang tulus kepada pihak – pihak yang telah banyak membantu.

1. Kepada yang teristimewa Ayahanda Rajamin Lubis dan Ibunda yang paling saya sayangi Rosdelima Rangkuti, yang senantiasa membimbing, memberikan semangat dan memberikan dukungan baik moril maupun materil kepada saya selama menyelesaikan skripsi.

Dan kepada Abang saya Khoirunnas Lubis, Darwin Lubis dan adik saya Armediansyah.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan seluruh pihak rektorat.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan seluruh pihak dekanat.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE,M.Si. Selaku ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jufrizen SE,M.Si. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin.,SE,M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam membantu proses penyelesaian skripsi.
7. Terima kasih juga saya ucapkan kepada Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Terima kasih buat seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul yang telah membantu saya dalam menyelesaikan proses penelitian ini.
9. Terima kasih buat rekan – rekan seperjuangan khususnya keluarga besar kelas Manajemen I Pagi Fakultas Ekonomi UMSU stambuk 2012 di manapun kalian berada baik yang telah mendukung, mendoakan agar skripsi ini segera terwujud.

10. Terima kasih buat Syafran Limsyah, Dwi Ulfa Arifin, Hanna Meuthia, Elsi Lubis, dan Anna Sary yang telah membantu, mendukung dan memotivasi penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis sangat menerima dengan sepenuhnya segala saran dan kritik yang bermanfaat untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Medan, Februari 2015

Penulis

Sari Mulyani Lubis

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Fungsi Penting Kinerja.....	8
c. Penilaian Kinerja Karyawan	10
d. Faktor – Faktor Kinerja.....	12
e. Indikator Kinerja	14
2. Disiplin	15
a. Pengertian Disiplin.....	15
b. Fungsi Penting Disiplin.....	16

c. Faktor – Faktor Disiplin	17
d. Jenis – Jenis Disiplin	20
e. Indikator Disiplin	21
3. Beban Kerja.....	21
a. Pengertian Beban Kerja.....	21
b. Manfaat Pengukuran Beban Kerja.....	22
c. Faktor – Faktor Beban Kerja.....	24
d. Indikator Beban Kerja.....	25
B. Kerangka Konseptual.....	25
C. Hipotesis.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Defenisi Operasional.....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Karakteristik Responden.....	43
a. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
b. Berdasarkan Usia.....	43
c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	44

a.	Variabel Disiplin	45
b.	Variabel Beban Kerja.....	47
c.	Variabel Kinerja	49
3.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	51
a.	Uji Validitas	51
b.	Uji Reliabilitas.....	53
4.	Uji Asumsi Klasik.....	54
a.	Uji Normalitas.....	54
b.	Uji Multikolinearitas.....	57
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	58
d.	Uji Autokorelasi.....	59
5.	Regresi Linier Berganda.....	59
6.	Uji Hipotesis.....	61
7.	Koefisien Determinasi.....	66
B.	Pembahasan penelitian.....	68
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A.	Kesimpulan.....	72
B.	Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.I	Persentase Absensi Karyawan.....	2
Tabel III.1	Indikator Kinerja Karyawan.....	31
Tabel III.2	Indikator Disiplin.....	31
Tabel III.3	Indikator Beban Kerja	32
Tabel III.4	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	32
Tabel III.5	Skala Pengukuran Likert.....	35
Tabel IV.1	Skala Pengukuran Likert.....	42
Tabel IV.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel IV.3	Data Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel IV.4	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel IV.5	Skor Angket untuk variabel Disiplin.....	45
Tabel IV.6	Skor Angket untuk variabel Beban Kerja.....	47
Tabel IV.7	Skor Angket untuk variabel Kinerja.....	49
Tabel IV.8	Uji Validitas Variabel Disiplin.....	51
Tabel IV.9	Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	52
Tabel IV.10	Uji Validitas Variabel Kinerja.....	52
Tabel IV.11	Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	53
Tabel IV.12	Uji Normalitas Kolmogrov – Smirnov.....	56
Tabel IV.13	Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel IV.14	Uji Autokolerasi.....	59
Tabel IV.15	Uji Koefisien Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel IV.16	Uji T.....	61

Tabel IV.17	Uji F.....	65
Tabel IV.18	Hasil Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	61
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	39
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	41
Gambar IV.1	Uji Normalitas.....	55
Gambar IV.2	Uji Heterokedastisitas.....	58
Gambar IV.3	Kriteria Pengujian Hipotesis 1.....	62
Gambar IV.4	Kriteria Pengujian Hipotesis 2.....	64
Gambar IV.5	Kriteria Pengujian Nilai F.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh laba atau profit yang memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Namun perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menilai kinerja seorang karyawan secara akurat.

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya untuk mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan, para penyelia, departemen SDM, dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya – upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan.

Manusia sebagai sumber daya organisasi memiliki berbagai macam kebutuhan, yang apabila terpenuhi maka akan dapat memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawainya agar pegawai lebih termotivasi dalam bekerja. Menurutnya motivasi kerja karyawan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja para pegawai tersebut. (Agustini, 2011, hal. 108). Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014, hal. 323).

Selain motivasi lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Dimana disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Penurunan disiplin karyawan dapat ditandai dengan karyawan yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja atau sering datang kerja terlambat. Hal – hal tersebut dapat mengganggu produktifitas perusahaan karena karyawan yang tidak aktif pada aturan perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Perusahaan ini didirikan sejak Zaman Belanda pada tanggal 23 September 1905 dan didirikan oleh **NV Waterleiding Maatschppij Ajer Bersih** yang berkantor pusat di Amsterdam Belanda. Perusahaan ini bergerak di bidang penyediaan dan pelayanan air bersih. Di kota Medan tingkat kebutuhan air bersih sangat tinggi, hal ini ditandai dengan makin banyaknya jumlah penduduk kota ini semakin banyak perusahaan-perusahaan dan rumah penduduk yang didirikan.

Berdasarkan survey awal pada PDAM Tirtanadi cabang sei agul, ditemukan berbagai fenomena yang menjadi permasalahan dalam aktifitas perusahaan diantaranya adalah kurangnya kemauan pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang di perintahkan atasan, masih adanya pegawai yang terkesan kurang peduli dengan peraturan yang berlaku di PDAM Tirtanadi cabang sei agul, dan belum maksimalnya hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Berbagai permasalahan diatas tentu menjadi kendala dalam mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Maka diperlukan suatu solusi dalam menyelesaikan masalah tersebut. Oleh sebab itu dalam penelitian ini kajian difokuskan dalam masalah motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi cabang sei agul. Dengan demikian, untuk mengetahui motivasi dan disiplin terhadap kinerja bisa dilihat dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk membahas masalah ini menjadi sebuah skripsi, yang di beri judul “ **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan** ”

B. Identifikasi Masalah

Masalah adalah ketidak sesuaian yang signifikan yang terjadi antara pengharapan dan kondisi yang terjadi pada kenyataan. Adapun yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Masi kurangnya disiplin pegawai, terlihat dari adanya beberapa karyawan yang belum tepat waktu pada jam masuk dan jam pulang kerja yang telah ditetapkan.
2. Masih adanya pegawai yang terkesan kurang peduli dengan peraturan yang berlaku di PDAM Tirtanadi cabang sei agul Medan.
3. Belum maksimalnya hasil kerja yang di hasilkan oleh pegawai.

Terjadinya masalah kinerja pegawai seperti diatas karena dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni disiplin dan motivasi.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dan perluasan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka hal ini penulis hanya membatasi penelitian mengenai motivasi dan disiplin, kemudian untuk objek penelitiannya, data di ambil dari PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan dengan subjek penelitian karyawan di PDAM Tirtandi Cabang Sei Agul Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cab. Sei Agul Medan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtandi Cab. Sei Agul Medan ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cab. Sei Agul Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cab. Sei Agul Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cab. Sei Agul Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cab. Sei Agul Medan

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang teori – teori motivasi kerja, disiplin dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis, Sebagai bahan acuan atau referensi bagi PDAM Tirtanadi Cab. Sei Agul Medan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada hubungan motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.
3. Manfaat peneliti yang akan datang, Dapat menggunakan pemahaman tersebut sebagai salah satu rujukan bagi peneliti lain yang sejenis fokusnya pada objek yang sama

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu.

Mangkunegara (2005, hal.9) mengemukakan bahwa “ kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam) ”. Hasibuan (2006, hal. 94) menyatakan kinerja adalah “ suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Selain itu Rivai (2014, hal.447) berpendapat kinerja “sebagai suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasai yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber – sumber daya yang dimiliki.”

Defenisi di atas menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam perusahaan, dimana dapat diukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil yang akurat, disamping itu dapat memperoleh hasil yang maksimal, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan merupakan tanggung jawab yang wajib dilaksanakan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan

hasil kerja (*output*), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu, ketika melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karir karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

b. Fungsi Penting Kinerja

Kinerja memiliki peranan yang penting dalam perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007, hal. 260).

“ peran penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.”

Berdasarkan pendapat diatas, perusahaan dapat mengetahui hasil kerja dengan cara mengevaluasi kinerja dengan proses tertentu serta dengan adanya proses tertentu serta dengan adanya evaluasi dapat berguna untuk perbaikan kerja organisasi yang akan datang.

Fungsi penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2014, hal. 408) yaitu :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
- 2) Pemberian imbalan yang sesuai.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda dari karyawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM dalam bentuk penugasan kembali, promosi jabatan dan pelatihan.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Meningkatkan etos kerja.
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan rencana karier selanjutnya.
- 10) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM.
- 11) Sebagai alat ukur untuk menjaga tingkat kinerja.
- 12) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 13) Untuk mengetahui efektifitas kebijakan SDM.
- 14) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 15) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah.

Dapat ditarik kesimpulan dari teori – teori diatas bahwa fungsi atau tujuan kinerja ialah mengetahui prestasi pegawai, pemberian imbalan, member tanggung

jawab, sebagai perbandingan antara pegawai, promosi, meningkatkan motivasi, meningkatkan etos kerja, memperkuat hubungan antara organisasi, sebagai umpan balik, alat ukur menjaga tingkat kerja, sumber informasi, mengetahui efektifitas, pemutusan hubungan kerja dan pemberian kompensasi.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing – masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif. Untuk itu seorang manajer perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan, jangan sampai menunggu timbulnya suatu masalah. Disamping itu, informasi tentang kinerja karyawan diperlukan pula, bila suatu saat manajer ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seseorang berkinerja buruk, padahal sistem yang digunakan salah.

Oleh karena itu, setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Pada prinsipnya kinerja unit – unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada didalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia yang bersangkutan.

Menurut Rivai (2014, hal. 406) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Sementara itu

Mangkunegara (2005, hal. 10) bahwa“ penilaian kinerja karyawan sebagai evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat di kembangkan.” Sedangkan Mondy (2008, hal. 257) berpendapat penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah“ sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim.”

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan mencakup evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam waktu tertentu. Evaluasi kinerja sebagai usaha untuk menilai kemampuan dan hasil kerja apakah sudah selesai dengan ketentuan yang ada.

Maka dengan demikian tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2014, hal. 447) adalah “ untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.”

Sedangkan Hasibuan (2009, hal. 90) menyatakan dimana tujuan penilaian kinerja adalah “ penilaian kinerja karyawan dapatlah diketahui prestasi kerja seseorang karyawan di mana dapat kelebihan – kelebihan maupun kekurangan yang dimilikinya, bagi mereka yang memiliki prestasi kerja tinggi memungkinkan dirinya untuk di berikan promosi, sebaliknya karyawan yang prestasi kerjanya rendah dapat di perbaiki melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karyawan.”

Kutipan tentang tujuan penilaian kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai upaya dalam mengukur kinerja karyawan dengan menaikkan gaji atau upah, promosi serta menilai yang dapat di kembangkan pada waktu yang

akandatang dengan memberikan pelatihan, bimbingan dan lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

d. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan rality (*knowledge + skill*).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang dalam menghadapi situasi kerja dilingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan.

Menurut Dale dalam Mangkunegara (2012, hal. 15) mengatakan faktor – faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat – sifat seseorang.

Sedangkan menurut Simamora dalam Mangkunegara (2005, hal. 14) mengatakan kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

a. Faktor individual yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologis yang terdiri dari :

- 1) Persepsi

- 2) *Attitude*
- 3) Personality
- 4) Motifasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari :

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) *Job design*

Sementara itu Dessler (2005, hal. 316) menyatakan ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut :

1. *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
2. *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
3. *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat di percaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
5. *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.

6. *Independence*. Yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

e. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur, dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan *outcome* yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) menyatakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada enam indikator, yaitu :

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menggunakan barang dari segi jumlah, kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil sebelumnya.

c. Keandalan kerja

Keandalan kerja dapat mencerminkan sikap yang menonjol dalam melaksanakan pekerjaan dengan memberikan warna baru yang lebih baik

lagi terhadap pekerjaan yang selama ini dilakukannya. Biasanya dilakukan atas dasar sistem dan cara baru.

d. Sikap kerja

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja, ketaatan pada atasan/pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap motivasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat di dalam sangat penting untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan apa yang di inginkan perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Karena motivasi kerja inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja sesuai yang di inginkan perusahaan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Banyak definisi motivasi yang di kemukakan oleh para ahli.

Menurut Sunyoto (2014, hal.323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Sedangkan menurut Siagian dalam Sutrisno (2009, hal.110) mengatakan bahwamotif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku,

sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011, hal.93) menyatakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Dari uraian di atas yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan tela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawab agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat terapai dengan menunjukkan cita-cita karyawan yang matang. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu keinginan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

b. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut Fauzia Agustini (2011, hal 32) adalah sebagai berikut :

- a) Meningkatkan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Mempertahankan kestabilan karyawan
- e) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f) Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- g) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- h) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- i) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- j) Meningkatkan tingkat kesahteraan karyawan
- k) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugass-tugasnya
- l) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Disimpulkan bahwa pemberian motivasi sangat berperan penting dalam menentukan prestasi kerja karyawan, karena pemberian motivasi yang tepat dan sesuai akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

c. Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi dalam Fauzia Agustini (2011, hal.33)

1) Teori Abraham Maslow (Teori Hirarki Kebutuhan)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunya lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu

(a)Kebutuhan yang bersifat psikologis

Kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadian dan fasilitas lainnya seperti rumah dan kendaraan.

(b) Kebutuhan keamanan

Kebutuhan ini mengarahkan kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya, dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

(c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok.

(d) Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestase yang ditampilkannya.

(e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerja dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehan) dan sering nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang.

2) Teori David Mc Clelland (Teori Kebutuhan)

Dalam Fauzi Agustini (2011.hal.39) mengatakan bahwa teori kebutuhan David Mc Clelland berfokus pada tiga kebutuhan yaitu:

a) Need for achievement (kebutuhan akan prestasi)

Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi

b) Need for power (dorongan untuk mengatur)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian, kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain.

c) Need for affiliation

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain.

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis pada diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009, hal.45) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas dua yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- (a) Keinginan untuk dapat hidup
- (b) Keinginan untuk dapat memiliki
- (c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
- (d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- (e) Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. faktor-faktor ekstern itu adalah :

- (a) Kondisi lingkungan kerja
- (b) Kompensasi yang memadai
- (c) Supervisi yang baik
- (d) Adanya jaminan pekerjaan
- (e) Status dan tanggung jawab
- (f) Peraturan yang fleksibel

e. Indikator Motivasi

Menurut mangkunegara (2010, hal.89) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a) Kerja keras
- b) Orientasi masa depan
- c) Tingkat cita-cita tinggi
- d) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- e) Usaha untuk maju
- f) Ketekunan
- g) Hubungan dengan rekan kerja
- h) Pemanfaatan waktu

Berikut penjelasan indikator tersebut :

- a) Kerja keras

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

- b) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasari atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasi dalam pekerjaan.

- c) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan di dasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

- d) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

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

- e) Usaha untuk maju

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

f) Ketekunan

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

g) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana baiknya hubungan yang diberikan.

h) Pemanfaatan waktu

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

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

a) 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.

b) Gaji

Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan.

c) Lingkungan kerja

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

d) Penghargaan

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

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Dalam kehidupan sehari – hari, dibutuhkan adanya sikap kedisiplinan yang harus ditanamkan, demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan haruslah ada kedisiplinan kerja yang tinggi, karena dalam pencapaian tujuan perusahaan di butuhkan disiplin kerja dari para karyawan.

Disiplinpun dapat di artikan sebagai sikap patuh terhadap peraturan dan yang telah disepakati bersama, adapun pengertian berbeda yang banyak dikemukakan para ahli untuk mendefenisikan disiplin kerja namun walaupun begitu mempunyai tujuan yang sama. Untuk memperjelas pengertian disiplin, maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang defenisi disiplin menurut Rivai (2014, hal.599) menyatakan disiplin kerja adalah :“ suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku untuk serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial berlaku.”

Setiap organisasi ataupun perusahaan pastinya memiliki peraturan yang mana harus dipatuhi oleh setiap karyawannya untuk mencapai semua tujuan

perusahaan, dengan kata lain dibutuhkannya disiplin kerja pada karyawan, adapun pengertian lain menurut Mangkunegara (2013, hal. 129) “ Disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.” Pengertian disiplin tidak jauh berbeda juga dengan yang dikemukakan menurut Sutrisno (2011, hal.89) “ Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kepatuhan pegawai pada semua peraturan yang diberlakukan dalam suatu organisasi dan semua dilakukan untuk mendorong para anggota untuk memenuhi berbagai ketentuan organisasi karena kedisiplinan suatu organisasi terbilang baik apa bila sebagian besar karyawan mentaati peraturan yang di tetapkan oleh organisasi.

b. Fungsi Penting Disiplin

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, pentingnya peranan disiplin juga dikemukakan oleh Musanef bahwa: Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip – prinsip lainnya, artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai – pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik – baiknya.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Anggapan bahwa pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam efek positif pada kedisiplinan kerja karyawan. Maka dengan demikian, untuk mendapatkan disiplin kerja karyawan yang baik, pemimpin harus dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009, hal. 89) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikonstrusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik – baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan. Oleh sebab itu, bila seorang

pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah – ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian , maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan – kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan – pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Selain itu Hasibuan (2009, hal. 194) mengemukakan faktor disiplin adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan yang melekat (waskat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan

8. Hubungan kemanusiaan .

d. Jenis – jenis Disiplin

Menurut Mangkunegara (2013, ha.l 129) ada 2 bentuk disiplin kerja, disiplin preventif dan disiplin korektif yaitu :

1) Disiplin preventif

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

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui peraturan dan mengarahkan untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

e. Indikator Disiplin

Indikator disiplin merupakan suatu yang akan dinilai dan diukur guna mengetahui seberapa besar kedisiplinan para karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan kepadanya, dimana karyawan diharapkan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin yang sesuai

dengan tujuan perusahaan, adapun indikator disiplin menurut Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin adalah :

1) Tingkat kehadiran

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

2) Tata Cara Kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik,

4) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan paksaan.

B. Kerangka Konseptual

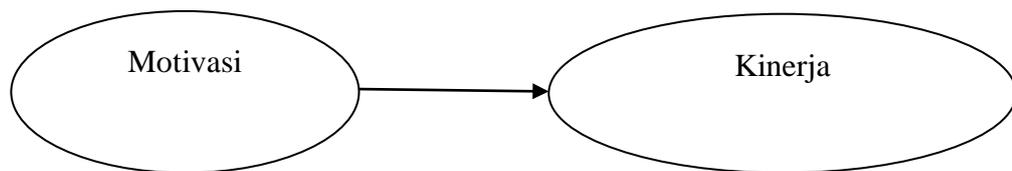
Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Rivai (2008, hal 18) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu, kinerja sebagai suatu sistem pengukuran dan evaluasi, mempengaruhi atribut – atribut yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, perilaku karyawan dan tingkat absensi karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada saat ini.

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan dalam Sutrisno (2009, hal.110), mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena mendorong semangat kerja karyawan agar lebih baik dan produktif, maka motivasi tidak hanya diberikan kepada karyawan baru saja, tetapi juga diberikan kepada karyawan lama dengan tujuan agar karyawan lebih baik lagi dalam memberikan kerja yang lebih baik lagi untuk perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Faslah dan Savitri (2013), berkesimpulan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan kinerja.

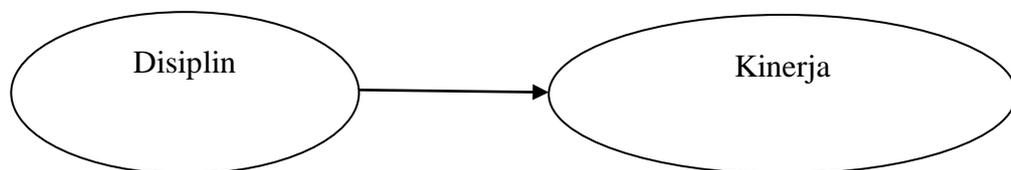


Gambar II-1
Paradigma Penelitian

2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Pembinaan disiplin terus menerus dilakukan manajemen agar pegawai termotivasi untuk melakukan tindakan disiplin bukan Karena adanya sanksi tetapi didorong oleh disiplin yang timbul dari diri sendiri. Dengan didasari bahwa disiplin yang dilakukan melalui sumber daya yang tersedia baik sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dimana dalam pelaksanaan operasionalnya perusahaan harus menerapkan suatu disiplin yang menyeluruh.

Penelitian Sulistyani (2009) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menerapkan tindakan disiplin formal yang dilakukan dalam departemen karyawan. Berdasarkan teori tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan karena dengan bersikap disiplin segala pekerjaan akan tertata rapi dan dikerjakan tepat waktu serta minim kesalahan yang terjadi pada penyelesaian pekerjaan tersebut sehingga dikatakan kinerja yang seperti itu kinerja yang baik dan optimal.

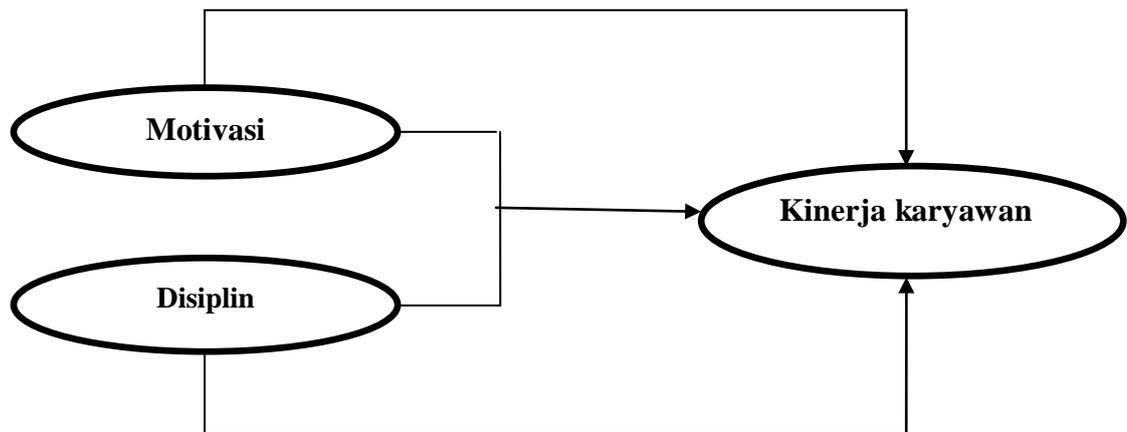


Gambar II-2
Paradigma Penelitian

4. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi maupun disiplin menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Walaupun semua pegawai telah bekerja dengan baik, tetap akan menjadi lebih baik jika mereka memiliki motivasi yang diterapkan dengan kondisi pegawainya. Selain dengan motivasi, juga diperlukan disiplin, dimana kedisiplinan dalam diri setiap pegawai mampu meningkatkan kinerja mereka. Terlihat bahwa motivasi dan disiplin sangat berperan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi dan disiplin yang baik maka akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan perlu digambarkan kerangka konseptual dari penelitian, yakni :



Gambar II-3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cab Sei Agul Medan.
2. Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cab Sei Agul Medan.
3. Ada pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cab Sei Agul Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 90), pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Sugiyono (2012, hal 13) mengemukakan, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasioanal adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasionalnya adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hal penting dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai semua yang menjadi tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja tiap – tiap individu atas apa yang telah dibebankan perusahaan dan menjadi tanggung jawab seorang karyawan. Adapun indikator kinerjanya sebagai berikut:

Tabel III.1. Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Keandalan Kerja
4.	Sikap Kerja

Sumber : Mangkunegara (2013, hal 75)

2. Motivasi

Hasibuan dalam Sutrisno (2009,hal.110) mengatakan “motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Adapun indikator Motivasi yaitu :

**Table.III.2
Indikator Motivasi**

No	Penjelasan
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita tinggi
4	Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Hubungan dengan rekan kerja
8	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2010, hal.89)

3. Disiplin (X_2)

Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak, adapun indikator Disiplin yaitu :

Tabel III.2. Indikator Disiplin

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

Sumber : Fauzia Agustini (2011, hal 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan yang beralamat di JL. Gereja No. 25B, Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian direncanakan mulai bulan Juni 2016 sampai dengan Oktober 2016.

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Penelitian	Bulan																				
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Prariset			■	■																	
2	Pengajuan judul				■	■	■	■														
3	Penyusunan proposal							■	■	■	■											
4	Seminar proposal											■	■									
5	Riset													■	■	■	■					
6	Pengolahan data															■	■	■	■			
7	Sidang skripsi																			■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal 115) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Cab.Sei Agul Medan, yang beralamat di JL.Gereja No. 25B, Medan, Sumatera Utara yang berjumlah 42 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini penulis berharap mendapatkan hasil penelitian dengan kesalahan yang sangat kecil oleh karena itu jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasi pegawai PDAM Tirtanadi Cab.Sei Agul Medan yaitu sebanyak 42 orang pegawai.Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiono (2012, hal 122) penarikan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan yang keseluruhan 42 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal – hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan struktur organisasi, data – data jumlah karyawan yang ada diperusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan).Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PDAM Tirtanadi Cab.Sei Agul Medan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket / kuesioner, yaitu pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu

variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai PDAM Tirtanadi Cab. Sei Agul Medan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel III.5 : Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reabilitas :

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan R-hitung dengan R- tabel. Jika R- hitung lebih besar dari R-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig.(2-tailed) dan membandingkannya dengan tariff signifikan (α) yang ditentukan. Bila sig. (2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrument valid. Dan jika nilai sig.(2 – tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid (Juliandi dan Irfan,2013, hal 79).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (sugiyono,2012 hal. 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori realible menurut juliandi dan irfan (2013,hal.148) criteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik (Juliandi dan Irfan, 2013, hal 169).Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Uji Normalitas Data

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

melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

d. Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya), jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi Juliandi dan Irfan(2013, hal 173).

2. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing – masing variabel

X_1 = Pengaruh Disiplin

X_2 = Pengaruh Beban Kerja

e = error term

Sumber Sugiyono (2012, hal 277)

3. Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai wahan untuk menetapkan kesimpulan

tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji t (uji parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing – masing variabel Disiplin dan Variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{ Sugiyono,2012, hal 250})$$

Dimana :

r = Besarnya Korelasi antara kedua variabel X dan Y

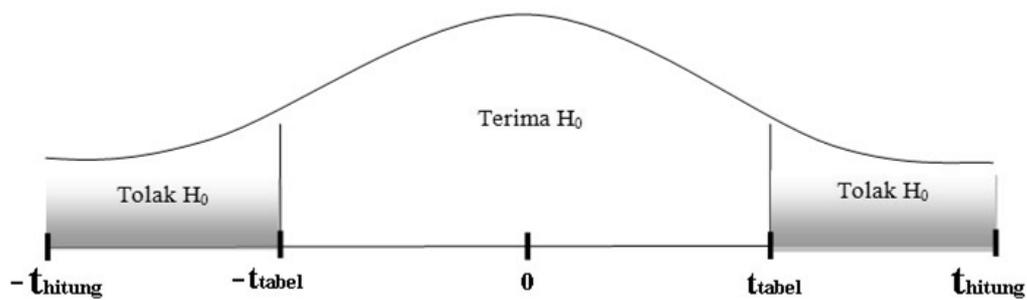
n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < - t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variable x dan y.
- Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} \geq - t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variable x dan y.

Jika nilai t_{hitung} dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variable x dan y. sedangkan jika nilai t_{hitung} dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.



Gambar III-1 : Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji F

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2012, hal 257})$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan :

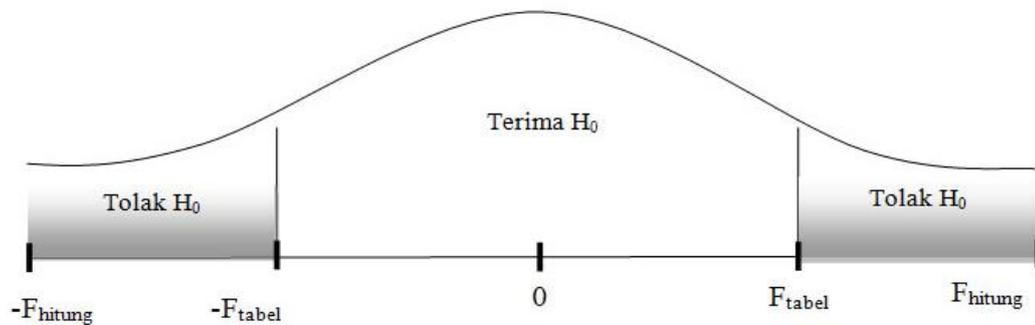
- Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan y .
- Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$.

1) Bentuk pengujian

H_0 = tidak ada pengaruh antara *Disiplin* dan *Beban kerja* terhadap *Kinerja Karyawan*.

H_a = ada pengaruh antara *Disiplin* dan *Beban Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan*



Gambar III-2 : Kriteria Pengujian Hipotesis F

Keterangan :

f_{hitung} = hasil perhitungan korelasi *Disiplin* dan *Beban Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan*.

f_{tabel} = nilai F dalam tabel z

4. Koefisien Determinasi

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

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

Dimana :

- D : Koefisien determinasi
 R : Nilai Korelasi Berganda
 100% : Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Dimana merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Dalam penelitian ini disebarakan angket sebanyak 42 angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan menyebarkan tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden. Adapun angket pernyataan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Disiplin (X1), 7 pernyataan untuk Beban Kerja (X2) dan 8 pernyataan untuk Kinerja (Y) dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.1 : Skala Pengukuran Likert

PERNYATAAN	BOBOT
San0gat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Data ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Disiplin (X1), variabel Beban Kerja (X2), dan Energi (Y).

1. Karakteristik Responden

Data didalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

a) Berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		jeniskelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	29	69.0	69.0	69.0
	perempuan	13	31.0	31.0	100.0
Total		42	100.0	100.0	

(Sumber : Data diolah SPSS 16)

Dari 42 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan terdiri dari 29 orang laki – laki (69,0%) dan 13 Orang perempuan (31,0%).

b) Berdasarkan Usia

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40	14	33.3	33.3	33.3
	41-50	28	66.7	66.7	100.0
Total		42	100.0	100.0	

(Sumber : Data diolah SPSS 16)

Dari tabel diatas diketahui bahwa usia 41 – 50 tahun merupakan jumlah responden terbesar yang mengisi angket sebanyak 28 orang (66,7%).

c) Berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	17	40.5	40.5	40.5
	Diploma	3	7.1	7.1	47.6
	Sarjana	22	52.4	52.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

(Sumber : Data diolah SPSS 16)

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang pendidikan SLTA 40,5 %, responden yang berpendidikan D3 7.1%, responden yang berpendidikan Sarjana 52,4%. Tingkat pendidikan Sarjana Dan SLTA lebih dominan.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuisisioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut :

a) Variabel Disiplin (X1)

Tabel IV-5

Skor Angket untuk variabel X1 (Disiplin)

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	35,7	25	59,5	2	4,8	0	0	0	0	42	100
2	10	23,8	30	71,4	1	2,4	1	2,4	0	0	42	100
3	11	26,2	25	59,5	5	11,9	1	2,4	0	0	42	100
4	11	26,2	29	69,0	2	4,8	0	0	0	0	42	100
5	12	28,6	23	54,8	5	11,9	2	4,8	0	0	42	100
6	10	23,8	24	57,1	8	19,0	0	0	0	0	42	100
7	12	28,6	25	59,5	5	11,9	0	0	0	0	42	100
8	15	35,7	22	52,4	5	11,9	0	0	0	0	42	100

Sumber : Data Diolah SPSS 16

Dari tabel diatas dapat diuraian sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan masuk, datang dan pulang kantor tepat waktu. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (59,5%) dan minoritas pada jawaban kurang setuju 2 orang (4,8%) .
2. Jawaban responden tentang pernyataan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur. Mayoritas responden menjawab dengan setuju 30 orang (71,4%) dan minoritas pada jawaban kurang setuju 1 orang (2,4%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja. Mayoritas responden menjawab dengan setuju 25 orang (59,5%) dan minoritas pada jawaban kurangsetuju sebanyak 1 orang (2,4%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan bertindak sopan dan santun atau mematuhi norma sosial di lingkungan kerja. Mayoritas responden menjawab dengan setuju 29 orang (69,0%) dan minoritas pada jawaban kurang setuju 2 orang (4,8%).

5. Jawaban responden tentang pernyataan melaksanakan tugas – tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab dengan setuju 23 orang (54,8%) dan minoritas pada jawaban kurang setuju 2 orang (4,8%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan melaksanakan tugas – tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab dengan setuju 24 orang (57,1%) dan minoritas pada jawaban kurang setuju 8 orang (19,0%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya berpakaian rapi dan menggunakan atribut kantor seperti tanda pengenal dalam bekerja mayoritas responden menjawab dengan setuju 25 orang (59,5%) dan minoritas pada jawaban kurang setuju 5 orang (11,9%) .
8. Jawaban responden tentang pernyataan bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan mayoritas responden menjawab dengan setuju 22 orang (52,4%) dan minoritas pada jawaban kurang setuju 5 orang (11,9%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk pernyataan – pernyataan yang ada pada indikator variabel disiplin yang di terapkan di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

b) Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel IV.6

Skor Angket untuk variabel X2 (Beban Kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	28,6	24	57,1	6	14,3	0	0	0	0	42	100
2	12	28,6	27	64,3	3	7,1	0	0	0	0	42	100
3	8	19,0	27	64,3	6	14,3	1	2,4	0	0	42	100
4	9	21,4	24	57,1	5	11,9	4	9,5	0	0	42	100
5	8	19,0	25	59,5	6	14,3	3	7,1	0	0	42	100
6	11	26,2	23	54,8	6	14,3	2	4,8	0	0	42	100
7	13	31,0	22	52,4	5	11,9	2	4,8	0	0	42	100

Sumber : Data Diolah SPSS 16

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan tingkat jumlah pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sangat banyak, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24orang (57,1%) dan minoritas pada jawaban kurang setuju 6orang (14,3%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan tingginya tingkat kesulitan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak27 orang (64,3%) dan minoritas pada jawaban tidak setuju 3 orang (7,1%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (64,3%) dan minoritas pada jawaban tidak setuju1 orang (2,4%).

4. Jawaban responden tentang pernyataan mampu memaksimalkan hasil pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (57,1%) dan minoritas menjawab tidak setuju 4 orang (9,5%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan tingkat waktu bekerja yang ditetapkan oleh pimpinan cukup banyak sampai dengan 8 – 9 jam per hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (59,5%) dan minoritas menjawab tidak setuju 3 orang (7,1%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan jam kerja yang ditetapkan oleh manajemen sangat tinggi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (47,6%) dan minoritas menjawab tidak setuju 3 orang (7,1%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Membutuhkan waktu yang lama dalam penyelesaian pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (54,8%) dan minoritas menjawab tidak setuju 2 orang (4,8%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk pernyataan – pernyataan yang ada pada indikator variabel beban kerja yang di terapkan di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

c) **Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel IV.7

Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	28,6	30	71,4	0	0	0	0	0	0	42	100
2	9	21,4	30	71,4	3	7,1	0	0	0	0	42	100
3	4	9,5	28	66,7	10	23,8	0	0	0	0	42	100
4	10	23,8	24	57,1	7	16,7	1	2,4	0	0	42	100
5	10	23,8	17	40,5	13	31,0	2	4,8	0	0	42	100
6	7	16,7	23	54,8	10	23,8	2	4,8	0	0	42	100
7	10	23,8	20	47,6	12	28,6	0	0	0	0	42	100
8	13	30,9	27	64,3	2	4,8	0	0	0	0	42	100

Sumber : Data Diolah SPSS

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Pekerjaan yang saya lakukan telah memenuhi pencapaian kualitas kerja dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (71,4%)
2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan saya sampai tuntas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (71,4%) dan minoritas pada jawaban kurang setuju 3 orang (7,1%)
3. Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (66,7%)
4. Jawaban responden tentang pernyataan Hasil kerja saya selalu melebihi hasil kerja rekan – rekan saya yang lain, mayoritas responden menjawab

setuju sebanyak 24 orang (57,1%) dan minoritas pada jawaban tidak setuju menjawab 1 orang (2,4%).

5. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (40,5%) dan minoritas pada jawaban tidak setuju menjawab 2 orang (4,8%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mengetahui tentang pekerjaan dengan baik., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (54,8%) dan minoritas pada jawaban tidak setuju menjawab 2 orang (4,8%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Saya bersikap baik dengan sesama karyawan lain dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (47,6%)
8. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu bersikap loyal terhadap perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (59,5%) dan minoritas pada jawaban kurang setuju menjawab 2 orang (4,8%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk pernyataan – pernyataan yang ada pada indikator variabel kinerja yang di terapkan di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan R-hitung dengan R-tabel. Jika R-hitung lebih besar dari R-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig. (2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan. Bila Sig. (2-tailed) ≤ 0.05 maka butir instrument valid dan jika nilai Sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid (Juliandi dan Irfan, 2013, hal 79).

1) Uji Validitas variabel Disiplin (X1)

Tabel IV.8

Uji Validitas Untuk Variabel X1 (Disiplin)

No.item	Nilai Sig.(2-tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil dari uji validitas diatas maka setiap butir pernyataan yang penulis gunakan untuk instrumen variabel Disiplin valid seluruhnya, maka setiap butir pernyataan dapat digunakan untuk selanjutnya uji reliabilitas.

2) Uji validitas variabel beban kerja (x2)

Tabel IV.9

Uji Validitas Untuk Variabel X2 (Beban Kerja)

No.item	Nilai Sig.(2-tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil dari uji validitas diatas maka setiap butir pernyataan yang penulis gunakan untuk instrumen variabel Beban Kerja valid seluruhnya, maka setiap butir pernyataan dapat digunakan untuk selanjutnya uji reliabilitas.

3) Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.10

Uji Validitas Untuk Variabel Y (Kinerja)

No.item	Nilai Sig.(2-tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,018	0,05	$0,018 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil dari uji validitas diatas maka setiap butir pernyataan yang penulis gunakan untuk instrumen variabel Kinerja valid

seluruhnya, maka setiap butir pernyataan dapat digunakan untuk selanjutnya uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 hal. 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori realible menurut juliandi dan irfan (2013,hal.148) criteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- c. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- d. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) dari masing – masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.11

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach' Alpha	R tabel	Keterangan
Disiplin (X1)	0,833	0,6	Reliabil
Beban kerja (X2)	0,751		Reliabil
Kinerja (Y)	0,755		Reliabil

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

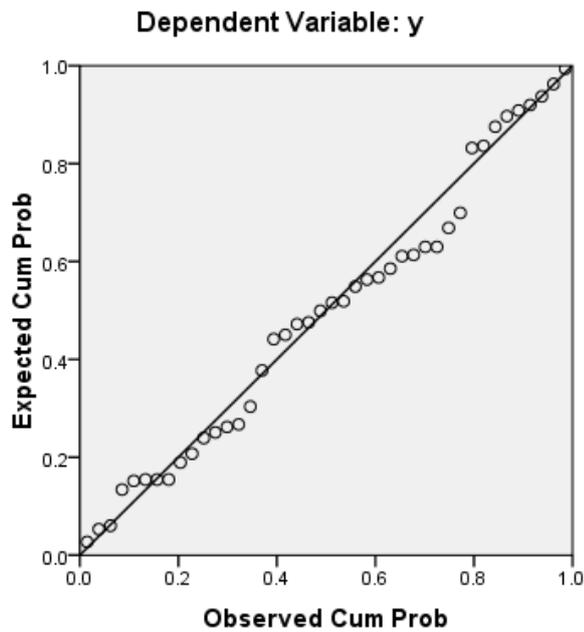
Berdasarkan data tabel uji reliabilitas instrument variabel penelitian di atas dapat dipahami bahwa masing – masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang

berbeda – beda dengan nilai *Cronbach' Alpha* pada variabel X1 = 0,833 , variabel X2 *Cronbach Alpha* = 0, 751 dan variabel Y *Cronbach Alpha* = 0,755 > 0,6 , maka instrument dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 148).

4. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. Berikut ini adalah gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* dibawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Gambar IV.1 Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini normal. Agar lebih mendukung atau membuktikan hasil uji normalitas grafik maka penulis juga melakukan Uji Normalitas Rumus Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV.12
Uji Normalitas Kolmogrov - Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Y	x1	x2
N		42	42	42
Normal Parameters ^a	Mean	32.19	33.31	28.29
	Std. Deviation	3.187	3.468	3.248
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.147	.203
	Positive	.095	.147	.127
	Negative	-.119	-.134	-.203
Kolmogorov-Smirnov Z		.771	.954	1.316
Asymp. Sig. (2-tailed)		.591	.323	.063
a. Test distribution is Normal.				

Keterangan :

Ho : populasi berdistribusi normal.

Ha : populasi tidak berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan adalah berdasarkan probabilitas jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka Ho diterima, jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka Ho ditolak. Sehingga dari hasil kolmogorov – Smirnov diatas maka :

X1 = 0,954 yang artinya $> 0,05$ maka populsi berdistribusi normal.

X2 = 0,1316 yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal.

Y = 0,771 yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

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

Tabel IV.13

Uji Multikolinieritas

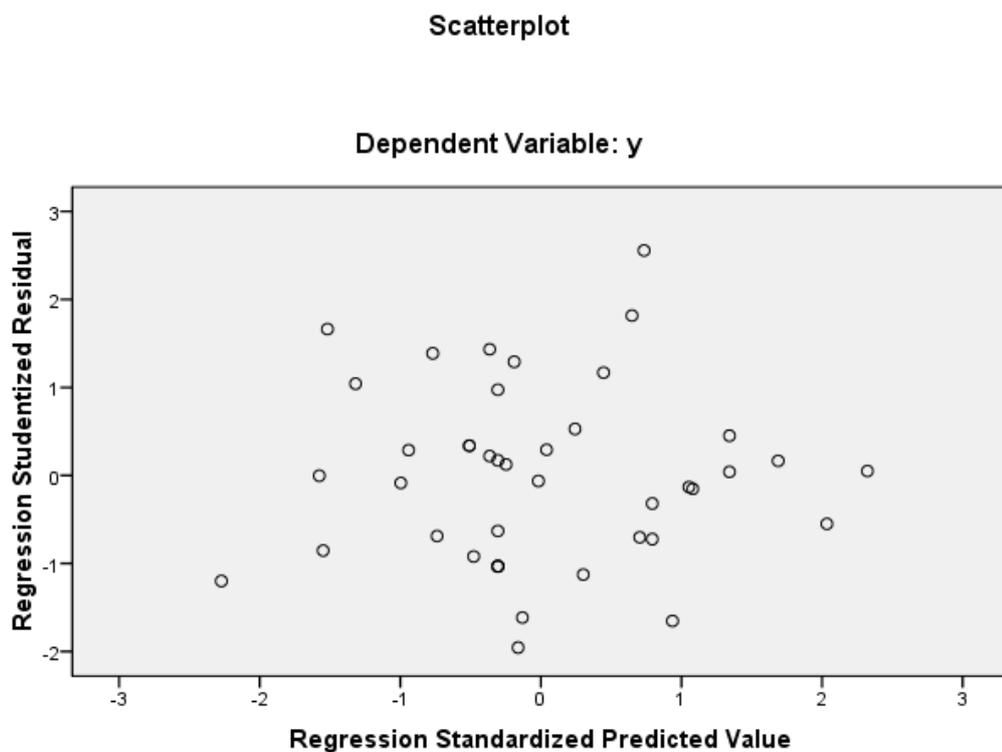
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x1	.808	1.237
x2	.808	1.237

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yakni Disiplin dan Beban Kerja memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,237 < 10$, sedangkan nilai *Tolerance* sebesar $0,808 > 0,10$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.



Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas

4) Uji Autokolerasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya), jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi Juliandi dan Irfan(2013, hal 173).

Tabel IV.14
Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.634 ^a	.402	.371	2.528	1.601

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari nilai diatas terlihat bahwa nilai Durbin Watson adalah 1,601. Dengan demikian tidak terjadi autokolerasi di dalam model regresi.

5. Regresi Linier Berganda

Pengujian persamaan regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa koefisien regresi pada penelitian ini yang membahas pengaruh disiplin, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

Tabel IV.15
Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.330	4.294		2.406	.021
Disiplin	.409	.127	.445	3.230	.003
Beban Kerja	.291	.135	.297	2.154	.037

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS,2016

Berdasarkan pada tabel IV.15 di atas,maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah :

$$Y = 10.330 + 0.409 X_1 + 0.291 X_2$$

Interprestasinya berarti :

- a. Konstanta (a) = 10.330, yang artinya jika variabel disiplin dan beban kerja dianggap tetap/tidak ada perubahan maka kinerja setara dengan 10.330.
- b. Koefisien disiplin atau X₁ (b₁) = 0,409 artinya jika ada perubahan disiplin (X₁) sebesar 1 maka Y akan meningkat sebesar 0.409, dan variabel lain dianggap tetap.
- c. Koefisien beban kerja X₂ (b₂) = 0.291 artinya jika ada perubahan beban kerja (X₂) sebesar 1 maka Y akan meningkat sebesar 0.291 dan variabel lain dianggap tetap.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (parsial)

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

Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka penelitian ini digunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012, hal 250})$$

keterangan :

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = koefisien korelasi

n = banyaknya jumlah sample

adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel IV.16
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.330	4.294		2.406	.021
Disiplin	.409	.127	.445	3.230	.003
Beban Kerja	.291	.135	.297	2.154	.037

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil SPSS 16 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji t untuk pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan data SPSS 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut

: $t_{hitung} = 3,230$ sedangkan, untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai r untuk $n = 42 - 2 = 40$ adalah 2,021

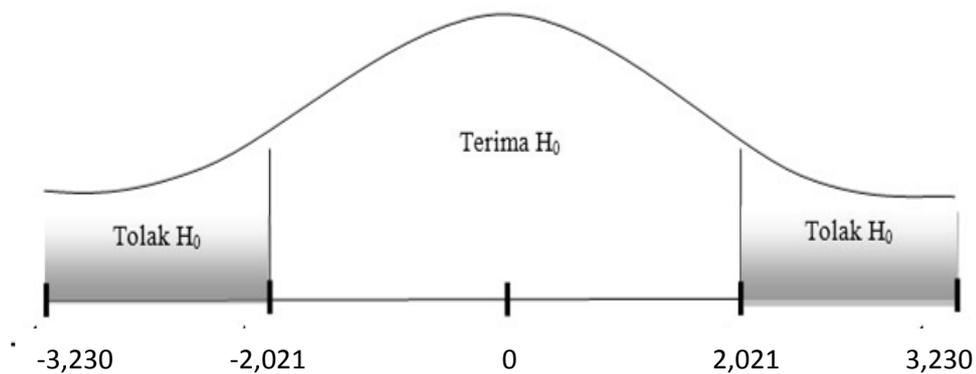
$$t_{tabel} = 2,021$$

Dari kriteria pengambil :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -2,021 \leq t_{hitung} \leq 2,021$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{hitung} \geq 2,021$$

$$2. -t_{hitung} \leq -2,021$$



Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,230 sementara $t_{tabel} = 2,021$. (3,230

$\geq 2,021$) atau $0,003 \leq 0,05$ berartiberada di daerah penolakan H_o sehingga H_o ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa Disiplin ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Hal ini berarti semakin besar disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan, maka semakin besar kinerja karyawan yang dimiliki PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan atau dengan kata lain meningkatnya disiplin kerja akan menyebabkan kinerja karyawan semakin tinggi.

2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah beban kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan data SPSS 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$t_{hitung} = 2,154$ sedangkan, untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$

dengan dua arah (0,025). Nilai r untuk $n = 42 - 2 = 40$ adalah 2,021

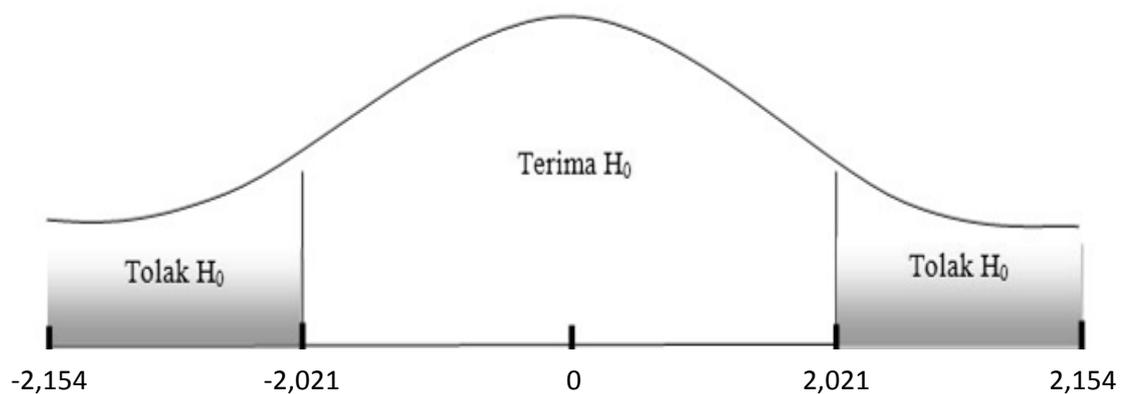
$t_{tabel} = 2,021$

Dari kriteria pengambil :

H_o diterima jika : $-2,021 \leq t_{hitung} \leq -2,021$

H_a diterima jika : 1. $t_{hitung} \geq 2,021$

2. $-t_{hitung} \leq -2,021$



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,154 sementara t_{tabel} sebesar 2,021. ($2,154 \geq 2,021$) atau $0,037 \leq 0,05$ berarti berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa Beban Kerja ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Hal ini berarti semakin besar beban kerja yang dimiliki oleh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul, maka semakin besar kinerja karyawan yang dimiliki PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan atau dengan kata lain meningkatnya beban kerja akan menyebabkan kinerja karyawan semakin tinggi.

b. Uji F (Simultan)

1) Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Disiplin dan Beban Kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman kinerja karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel

memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai F_{hitung} ditentukan dengan rumus berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2012, hal 257})$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

K = jumlah anggota sampel

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel IV.17

Hasil Uji Signifikan F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.332	2	83.666	13.097	.000 ^a
	Residual	249.144	39	6.388		
	Total	416.476	41			

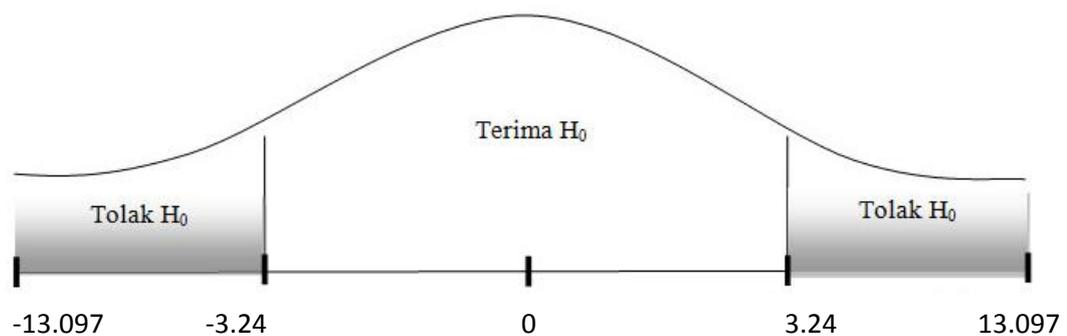
a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil SPSS 16 (Data Diolah), 2016

Berasarkan data tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0.000 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0.05 artinya bahwa disiplin dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang adalah $k - 1$ sehingga diketahui nilai df pembilang $3 - 1 = 2$, sedangkan nilai df penyebut $n-k-1$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $42-2-1 = 39$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3.24. jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $13.097 > 3.24$ sehingga disimpulkan bahwa disiplin dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.



Gambar IV.5

Hasil Kriteria Pengujian Nilai F

7. Koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut, (Sugiyono, 2005)

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Tabel IV.18

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.371	2.528

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil SPSS 16 (Data Diolah) 2016

Hasil perhitungan pada nilai R – Square diperoleh sebesar 0.402, yang terlihat pada tabel. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.402 \times 100\% \\ &= 40,2 \% \end{aligned}$$

Nilai R – Square diatas diketahui bernilai 40,2%, artinya menunjukkan bahwa sekitar 40,2 % variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi

Cabang Sei Agul adalah 40,2 % sisanya sebesar 59.8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Pada pembahasan ini akan dianalisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $3,230 \geq 2,023$, maka ditetapkan bahwa t_{hitung} berada didaerah penolakan atau H_0 ditolak (H_a diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabanag Sei Agul Medan. Hal ini berarti semakin meningkatnya disiplin kerja pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Mangkunegara (2008, hal. 193), yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Karena itu disiplin berhubungan erat dengan kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Arsyenda (2013) pada pegawai Negeri Sipil Bappeda Kota Malang, yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $2,154 \geq 2,023$, maka ditetapkan bahwa t_{hitung} berada didaerah penolakan atau H_0 ditolak (H_a diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Hal ini berarti semakin meningkatnya beban kerja pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Tarwaka (2014, hal. 104), yang menyatakan beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan kemudian dari interaksi tersebut diturunkan menjadi indikator – indkator unuk mengetahui tingkat kinerja karyawan

Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Arifin (2013) pada Kinerja guru Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak, menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $3,447 \geq 1,673$. Maka dapat disimpulkan, beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja yang memiliki koefisien bertanda positif, sehingga semakin tinggi beban kerja

akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggeng Demak.

3. Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa hasil nilai F_{hitung} sebesar 13,097 dengan signifikan 0,000, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan dengan tingkat signifikan 0,05 sebesar 3,24. Disebabkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat ditetapkan bahwa F_{hitung} berada didaerah penolakan H_0 ditolak (H_a diterima). Sehingga disimpulkan, terdapat pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan . Hal ini berarti jika disiplin dan beban kerja pada sebuah perusahaan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan . Namun sebaliknya jika disiplin dan beban kerja pada sebuah perusahaan mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan menurun secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arifin (2013) pada kinerja guru (Studi Pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggan Demak) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan beban kerja terhadap kinerja dengan nilai 28.959 dengan tingkat signifikan 0,000, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 2,55 maka dapat disimpulkan, jika disiplin dan beban kerja pada sebuah perusahaan juga akan mengalami peningkatan dan sebaliknya jika disiplin dan beban kerja

pada perusahaan mengalami penurunan maka kinerja sebuah perusahaan juga akan mengalami penurunan.

4. Kontribusi Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data dalam menetapkan besarnya kontribusi disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan, dilihat dari besarnya nilai determinasi. Hasil temuan memperlihatkan bahwa nilai R-Square diperoleh sebesar 40,2% sisanya sebesar 59,8%. Maka dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja dan beban kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan sebesar 40,2%. Hal ini sejalan dengan penelitian Arifin (2013) pada Kinerja guru (Studi Pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak) memperlihatkan bahwa nilai R-Square diperoleh 66,6% sisanya sebesar 33,4%, maka dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, beban kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini dinyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,230 \geq 2,021$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Artinya disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara beban kerja dan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2,154 \geq 2,021$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Artinya beban kerja sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.
3. Pengaruh antara Disiplin dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $13,097 \geq 3,24$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% yaitu $dk = n-k-1$ maka $42-2-1 = 39$ adalah 3,24 karena F_{hitung} lebih besar dari pada

F_{tabel} maka H_a diterima (H_o ditolak), artinya ada pengaruh Disiplin dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul dipengaruhi oleh disiplin atau tidak karyawannya maupun berat atau banyak tidaknya beban kerja yang mereka dapatkan dalam kesehariannya. Masih ada beberapa faktor lain yang mungkin mempengaruhi kualitas kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul, contohnya faktor jumlah balas jasa (penghasilan), penghargaan (reward), fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan faktor lingkungan kerja atau suasana di tempat bekerja. Maka dalam hal ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Disiplin kerja hendaknya dijadikan fokus utama dalam program peningkatan kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul karena dari hasil penelitian yang dilakukan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin, beban kerja dan kinerja karyawan.
2. Perusahaan lebih memperhatikan lagi Beban Pekerjaan masing – masing karyawan, karena apabila kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

3. Dalam usaha meningkatkan Kinerja karyawan hendaknya perusahaan meningkatkan disiplin kerja dan memperhatikan beban kerja yang baik karena disiplin kerja dan beban kerja yang baik merupakan faktor penunjang peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini Fauzia (2011). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*”. Medan : Madenatera. Edisi Pertama.
- Azuar Juliandi & Irfan.2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu – Ilmu Bisnis*.Citapustaka Media Perintis :Bandung.
- Arifin (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Fakultas Universitas Dian Nuswantoro.
- Dr. Wirawan (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi) Jakarta : PT. BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009) *ManajemenSumberDayaManusia*, (EdisiRevisi) Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Julia, Nasir, Mukhlis (2013). *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerjadan Mobilitas Penduduk Aceh*. Jurnal Manajemen. Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala.
- Kep.Men.PAN Nomor : KEP/75/M. PAN/7/2014. “ *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*”.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2005) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2013) *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Jakarta :Erlangga.
- Permendagri (2008), *pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*.Nomor 12 tahun 2008.
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung :Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Sutrisno, Edy.2010. *Budaya Organisasi*. Kencana : Jakarta.

Veitzhal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja grafindo Persada : Jakarta.

Yoga Arsyenda (2013). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus: Bappeda Kota Malang)*”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.