

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. KHARISMA PEMASARAN BERSAMA NUSANTARA
MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

M. YUSUF
1305160272

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

ABSTRAK

M. Yusuf, NPM 1305160272. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan. Skripsi. 2017

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pelanggan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan. Sampel yang diambil berjumlah 100 responden. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, studi dokumentasi dan *Questioner* (Angket) yang diuji validitas dan reliabilitas.

Data menggunakan metode Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t (uji parsial), Uji F (uji simultan), dan Koefisien Determinasi. Hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai t-hitung $3,062 > t\text{-tabel } 2,034$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Bahwa Motivasi terhadap Kinerja karyawan t-hitung $6,179 > t\text{-tabel } 2,034$ signifikan $0,000 \leq 0,05$. Hasil uji F hitung $37,536 > F \text{ tabel } 3,29$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan. Nilai Koefisien determinasi sebesar 83,7%, menunjukkan Disiplin Kerja dan Motivasi mempengaruhi Kinerja karyawan 83,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja karyawan

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara”**. Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya :

1. Kepada Ayahanda tercinta Sugiono dan Ibunda Sumiati yang telah berjuang dengan segenap kemampuan dan memberikan dukungan kasih sayang serta dorongan dan semangat kepada penulis selama ini dan juga telah mengiringi dengan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E., M.Si, selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Jufrizen, SE., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak M. ELFI AZHAR, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan proposal skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, selaku staf pengajar di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
8. Pimpinan serta Seluruh staff pegawai di PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara yang telah membantu dalam pengambilan data serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat terbaikku serta teman-teman seperjuangan Angkatan 2013, telah membantu Penulis dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Kepada Allah SWT, penulis berserah diri dan memohon ridho dan rahmat-nya semoga skripsi bermanfaat bagi pembaca semua pembaca. Amin, Ya Rabbal Alamin.....

Wassalammu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2017

Penulis

M. YUSUF
NPM : 1305160272

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	8
c. Indikator-indikator Kinerja	9
2. Disiplin Kerja	10
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	11
c. Indikator-indikator Disiplin Kerja	14
3. Motivasi	15
a. Pengertian Motivasi	15

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	16
d. Indikator-indikator Motivasi	19
B. Kerangka Konseptual	21
1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja.....	22
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	22
3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja.....	23
C. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Defenisi Operasional	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	40
1. Deskripsi Data Penelitian.....	40
2. Analisis Variabel Penelitian.....	42
3. Uji Asumsi Klasik.....	47
a. Uji Normalitas.....	47
b. Uji Multi Kolonieritas.....	48
c. Uji Heterokedasitas.....	49
4. Regresi Linear Berganda.....	51

5.	Pengujian Hipotesis.....	52
	a. Uji t (Uji Parsial).....	53
	b. Uji F (Uji Simultan)	55
6.	Koefisien Determinasi.....	56
	a. Pembahasan	57
	1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	57
	2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	58
	3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan	59
B.	Saran	60

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	: Indikator Kinerja (Y).....	26
Tabel III.2	: Indikator Disiplin Kerja (X1)	27
Tabel III.3	: Indikator Motivasi (X2).....	27
Tabel III.4	: Rincian Waktu Penelitian	28
Tabel III.5	: Skala Likert.....	29
Tabel III.6	: Hasil uji Validitas Instrumen Variabel X ₁ (Disiplin Kerja).....	31
Tabel III.7	: Hasil Uji Validitas Instrumen X ₂ (Motivasi).....	32
Tabel III.8	: Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja).....	33
Tabel III- 9	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	34
Tabel IV-1	: Skala Likert.....	40
Tabel IV-2	: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel IV-3	: Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel IV-4	: Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel IV-5	: Skor Angket untuk Variabel X ₁ (Disiplin Kerja).....	42
Tabel IV-6	: Skor Angket untuk Variabel X ₂ (Motivasi).....	44
Tabel IV-7	: Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja).....	47
Tabel IV-8	: Hasil Uji Multikolonieritas.....	49
Tabel IV-9	: Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel IV-10	: Hasil Uji t.....	53
Tabel IV-11	: Uji F.....	55
Tabel IV-12	: Uji Koefisien Determinasi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	22
Gambar II.2	: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	23
Gambar II.3	: Hubungan Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja.....	23
Gambar III.1	: Kriteria Pengujian Hipotesis.....	37
Gambar III.2	: Kriteria Pengujian Hipotesis.....	38
Gambar IV.I	: Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	48
Gambar IV.II	: Hasil Uji Heterokedastisitas.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran Sumber Daya Manusia diperusahaan adalah dengan memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usaha dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013. Hal 67). Pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan untuk menjadikan acuan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja, tingkat motivasi. (Steers dalam Sutrisno 2013, hal.151)

Kinerja dipengaruhi oleh seorang pemimpin yang akan meyakinkan karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. Oleh karena itu kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan disiplin kerja dan motivasi. Kinerja merupakan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk dalam mencapai tujuan dan kemauan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan.

Salah satu perilaku pegawai yang mempengaruhi kinerjanya adalah disiplin kerjanya. Ada dua istilah yang terkait dengan konsep tersebut yaitu perilaku disiplin

pegawai dan tindakan pendisiplin pegawai yang dilakukan organisasi. Perilaku disiplin pegawai adalah perilaku yang memenuhi standar perilaku, kode etik, peraturan kerja, prosedur operasi kerja yang telah ditetapkan pegawai.

Disiplin kerja merupakan perilaku yang dinamis bukan sesuatu yang statis. Artinya disiplin kerja dapat berubah dari disiplin tinggi menjadi disiplin rendah dan sebaliknya. Perubahan tersebut banyak dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Untuk memahami, mengukur, dan melakukan tindakan pendisiplinan. Wilson Bangun (2012, hal. 219).

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan sangat penting. Sebab, Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Juliansyah Noor (2013, hal. 225).

Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikitpun dari tempatnya berada. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam berorganisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda dengan satu yang lain.

PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) adalah perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran komoditas perkebunan sebagai perubahan bentuk atau transformasi dari Kantor Pemasaran Bersama PT Perkebunan Nusantara I-XIV. Perubahan status menjadi Perseroan Terbatas tersebut sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari strategi PTPN I s.d PTPN XIV dan PT. RNI untuk memaksimalkan potensi keekonomian melalui penyusunan ulang komponen-komponen korporat yang dimiliki PT. KPBN dalam menuju performa perusahaan sebagai perusahaan penyedia

jasa pemasaran perkebunan yang semakin produktif dan memiliki keunggulan kompetitif di pasar domestik dan pasar internasional.

Berdasarkan survey pendahuluan yang telah dilakukan di PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara terdapat penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Penurunan kinerja di karenakan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Karyawan yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, maka akan menghambat tujuan dari perusahaan.

Terdapat penurunan motivasi hal tersebut ditandai dengan menurunnya kerja keras karyawan, dan kurangnya disiplin yang dimiliki karyawan dikarenakan kurangnya motivasi yang diperoleh karyawan. Terlihat dari kurangnya penghargaan, bonus, serta dorongan kepada karyawan.

Disiplin kerja dan motivasi karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja dan motivasi yang dimiliki karyawan kurang baik, kinerja karyawan kan menurun, tujuan dari perusahaan tidak tercapai dengan baik. Apabila disiplin kerja dan motivasi karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Terdapat kecenderungan penurunan ditandai dengan karyawan yang kurang produktif dalam bekerja dan karyawan yang merasa kurang nyaman dengan kondisi pekerjaannya. Hal-hal tersebut dapat mengganggu perusahaan karena karyawan yang kurang aktif dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi masalah di perusahaan khususnya dengan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara sebagai berikut :

1. Beban pekerjaan yang berlebihan sehingga terlalu banyak pekerjaan.
2. Ketidaksiplinan karyawan terhadap waktu sehingga menghambat pekerjaan yang akan diselesaikan.
3. Imbalan yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan dan memperkecil batasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang diinginkan, dan mengingat keterbatasan kemampuan penulis, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis yaitu dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis yaitu dapat memberi masukan dan evaluasi bagi perusahaan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya yang ada didalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntun organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras, dengan perubahan lingkungan akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Artinya, suatu organisasi mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu hal yang tidak bias dipastikan dan tidak bias dipandang sebelah mata oleh pihak organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta.

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berjalan langsung.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Sutrisno (2013, hal 192). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013, hal 67). Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu dari suatu kebijakan organisasi. Juliansyah Noor (2013, hal 270).

Dari pengertian tentang kinerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena berhubungan erat dengan tujuan suatu organisasi/perusahaan itu sendiri. Semakin baik kinerja karyawan, maka tujuan dari organisasi itu akan mudah dicapai.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara (2013, hal 15) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, sebagai berikut :

a. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuan.

b. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Steers dalam Sutrisno (2013, hal.151) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur guna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para karyawan yang sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan. Mangkunegara (2013, hal 75) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

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

Berikut Penjelasannya :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan, dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.

- 2) Kuantitas kerja

Disebut juga dengan output, perlu di perhatikan juga bukan hanya output ritin, tetapi seberapa besar seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

3) Keandalan Kerja

Keandalan kerja terdiri atas beberapa bagian yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan seorang karyawan.

4) Sikap Kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap karyawan lain sikap terhadap pekerjaan serta kerjasama yang baik antar karyawan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Keteraturan adalah cirri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu dilanggar, atau sering diabaikan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Singodimedjo dalam Sutrisno (2013, hal 86). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati secara peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku dan tingkah laku yang teratur. menurut Hasibuan (2009, hal. 193). Sedangkan Disiplin kerja merupakan perilaku yang dinamis bukan sesuatu yang statis. Artinya disiplin kerja dapat berubah dari disiplin tinggi menjadi disiplin rendah dan sebaliknya. Wilson Bangun (2012, hal.

219).Perubahan tersebut banyak dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal dan lingkungan eksternal.Untuk memahami, mengukur, dan melakukan tindakan pendisiplinan.

Adapun kesimpulan dari beberapa pendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu kesadaran seseorang karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2013, hal 89). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian motivasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berikut penjelasannya :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila dia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah

dikontribusikan bagi perusahaan. Bila dia menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan-perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- c) 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.

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan 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.

- e) 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. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa, mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga.

- f) 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 membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain :

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan 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.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustina (2011, hal 74) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan

yaitu sebagai berikut:

- 1) Tingkat Kehadiran
- 2) Tata Cara Kerja
- 3) Ketaatan Pada Atasan
- 4) Kesadaran Bekerja
- 5) Tanggung Jawab

Adapun penjelasan dari indikator-indikator disiplin kerja diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran

Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran masyarakat.

- 2) Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

- 3) Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan pada atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

- 4) Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukannya atas paksaan.

- 5) Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dalam menghadapi kehidupan seba modern dengan teknologi yang canggih dekade kini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan atau karyawan atau pegawai (baik yang bekerja di sektor publik dan swasta) sebagai sumber tenaga kerjadalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa.

Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Kadarisman (2014, hal. 278). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Juliansyah Noor (2013, hal. 225). Sedangkan Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sutrisno (2013, hal. 109).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan agar mau melakukan suatu pekerjaan guna mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2015, hal 116-120) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

A. Faktor Intern

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

- 1) Keinginan untuk dapat hidup.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Berikut penjelasannya :

- a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

- b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi,
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak,
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan

4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.\

e) Keinginan untuk berkuasa

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

B. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang.

Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan kerja
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang flexible

Berikut penjelasannya :

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

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

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan kerja

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

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

c. Indikator Motivasi

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

- a) Kerja keras,
- b) Orientasi masa depan,
- c) Tingkat cita-cita yang tinggi,
- d) Usaha untuk maju,

- e) Ketekunan,
- f) Rekan kerja yang dipilih,

Adapun penjelasan sebagai berikut :

1) Kerja keras

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

2) Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

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

4) 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.

5) Usaha untuk maju

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

6) Ketekunan bekerja

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

7) Hubungan dengan rekan kerja

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

8) Pemanfaatan waktu

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

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independent variabel atau variabel bebas (disiplin dan lingkungan kerja) terhadap independent variabel atau variabel terikat (kinerja karyawan).

Motivasi adalah pendorong atau penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat dan disiplin merupakan bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja keras dan secara kooperatif dengan karyawan lain serta mampu meningkatkan produktivitas.

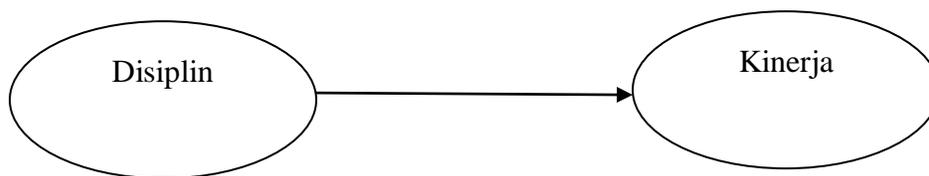
Sedangkan kinerja merupakan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya motivasi dan disiplin yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun dalam lingkungan kerjanya dengan pembentukan motivasi dan disiplin yang baik dan tepat.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan.

Hal ini diperkuat penelitian terdahulu oleh Wulayanti (2013) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh antara disiplin terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

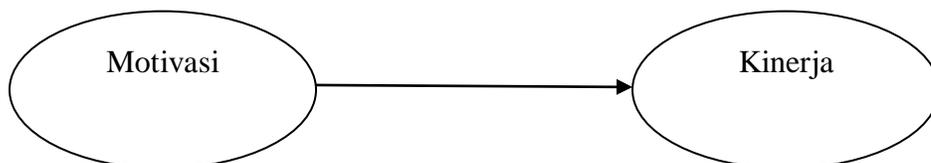


Gambar II.1Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2.Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu oleh Regina Aditya Reza (2010) menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



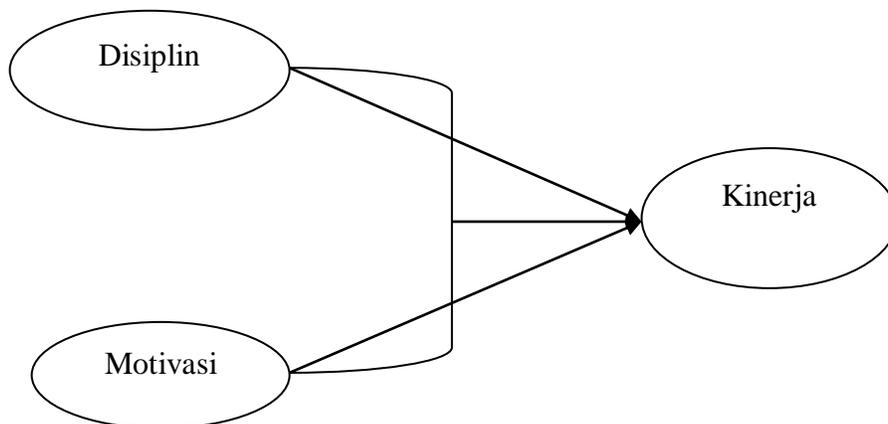
Gambar II.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja

Dari beberapa pengaruh yang telah dijelaskan diatas maka disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai hasil yang memuaskan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Harliy (2012) bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh disiplin dan motivasi dapat dilihat pada paradigam penelitian berikut ini.



Gambar II.3 Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja

C. Hipotesis

1. Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan.

2. Ada Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan.
3. Ada pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable).

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2012, hal. 11).

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis. Sugiyono (2012, hal. 14).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Menurut Sugiyono (2012, hal. 59) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian adalah kinerja.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang yang diberikan kepadanya”.

Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013, hal. 67) Oleh karena itu indikator yang membentuk kinerja karyawan adalah :

Tabel III.1
Tabel Indikator Kinerja (Y)

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Keandalan Kerja
4	Sikap Kerja
5	Kompetensi
6	Motif
7	Peluang

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Disiplin Kerja (XI)

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015, hal 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Tabel III.2
Indikator Disiplin Kerja (X1)

No	Indikator
1	Suasana Kerja
2	Hubungan dengan rekan kerja
3	Tersedianya Fasilitas Kerja

Sumber : Mangkunegara (2013, hal 86)

b. Motivasi (X2)

Menurut Kadarisman (2014, hal 278) “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

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

Tabel III.3
Indikator Motivasi (X2)

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

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara yang beralamat di Jalan Balai kota no. 8.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Oktober 2016 sampai dengan Februari 2017.

Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

Tabel III.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																								
2	Pengajuan Judul																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Penyusunan skripsi																								
7	Sidang Meja Hijau																								

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan *sampling Jenuh* karena teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana

sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan yang berjumlah 35 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Angket Kuesioner (daftar pertanyaan)

Angket atau kuesioner yaitu alat yang digunakan dalam teknik pengumpulan data terutama survey. Dalam penelitian ini, angket sebagai instrumen penelitian yang membuat butir-butir pertanyaan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan variabel-variabel penelitian X dan Y. Selain menggunakan angket, digunakan pula teknik wawancara dengan responden secara langsung, guna mendapatkan informasi yang mendukung hasil penelitian. Lembar kerja yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan dengan likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “sangat setuju sampai tidak setuju” dan setiap jawaban diberikan bobot nilai :

Tabel III. 5 Skala Likert

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

Responden diminta untuk mengisi daftar kuesioner tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti. Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan dan ketelitian. Instrumen dinyatakan valid kalau mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Pengujian validitas ini, sebelumnya instrumen diuji coba dulu pada objek penelitian. Salah satu cara untuk menguji validitas ini adalah korelasi total yakni mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya. Langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrumen adalah valid. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:
 - a) Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α0,05).
 - b) Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α0,05).

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}} \text{ (Sugiyono, 2012, hal. 248)}$$

Keterangan :

- n : banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$: jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$: jumlah pengamatan variabel y

- $(\sum x_i^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel x
 $(\sum y_i^2)$: jumlah pengamatan variabel y
 $(\sum x_i)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel x
 $(\sum y_i)^2$: pengamatan jumlah variabel y
 $\sum x_i y_i$: jumlah hasil kali variabel x dan y

Tabel III.6
Hasil uji Validitas Instrumen Variabel X₁ (Disiplin Kerja)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,485(Positif)	0,003 < 0,05	Valid
Item 2	0,650 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,624 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,648 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,601 (Positif)	0,011 < 0,05	Valid
Item 6	0,424 (Positif)	0,013 < 0,05	Valid
Item 7	0,686 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,439 (Positif)	0,010 < 0,05	Valid
Item 9	0,650 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,624 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 10 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X₁) dinyatakan valid.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen X₂ (Motivasi)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,609 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,657 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Item 3	0,549 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item 4	0,699 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,711 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,648 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,657 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,549 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,699 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,710 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 11	0,763 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 12	0,554 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 12 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel Motivasi (X_2) dinyatakan valid.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,633 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,693 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,736 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,434 (Positif)	0,009 < 0,05	Valid
Item 5	0,612 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,636 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,693 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,736 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 8 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid.

b. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sehingga pengukuran yang memiliki reabilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto dalam Juliandi, 2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = Reliabilitas internal seluruh instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_t^2 = Varian total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Umumnya, nilai *cronbach alpha* yang digunakan adalah sebesar 0,60 dan hasilnya seperti yang ditunjukkan pada table berikut ini :

Tabel III- 9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reabilitas	Status
Disiplin Kerja (X_1)	0,784 (Positif)	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,876 (Positif)	Reliabel
Kinerja (Y)	0,804 (Positif)	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas diatas 0,60. Ini menunjukkan bahwa reliabilitas cukup baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data yang ada dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012, hal. 227) adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

x_1 = Disiplin Kerja

x_2 = Motivasi Kerja

2. Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas Data

Uji menganalisis 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 kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar 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* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut 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 meyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji t (Uji Parsial)

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

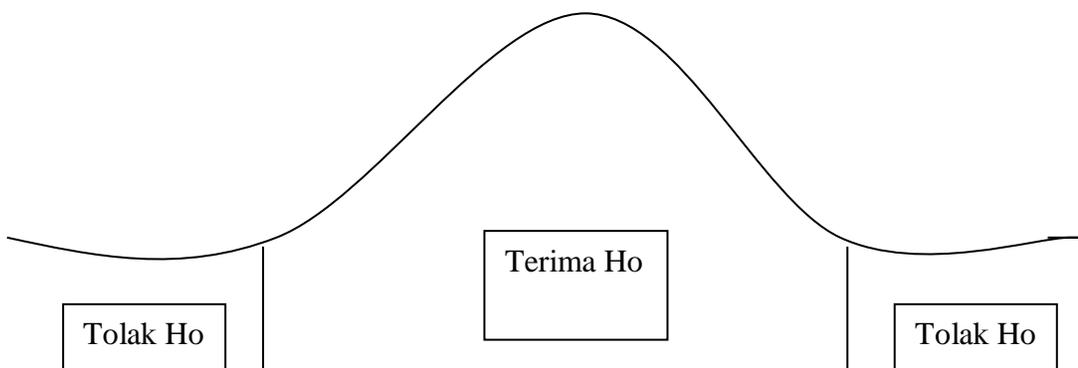
Adapun pengujiannya sebagai berikut :

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

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

Dasar pengambilan keputusan dalam kriteria pengujian ini adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



-t hitung -t table 0 t table t hitung

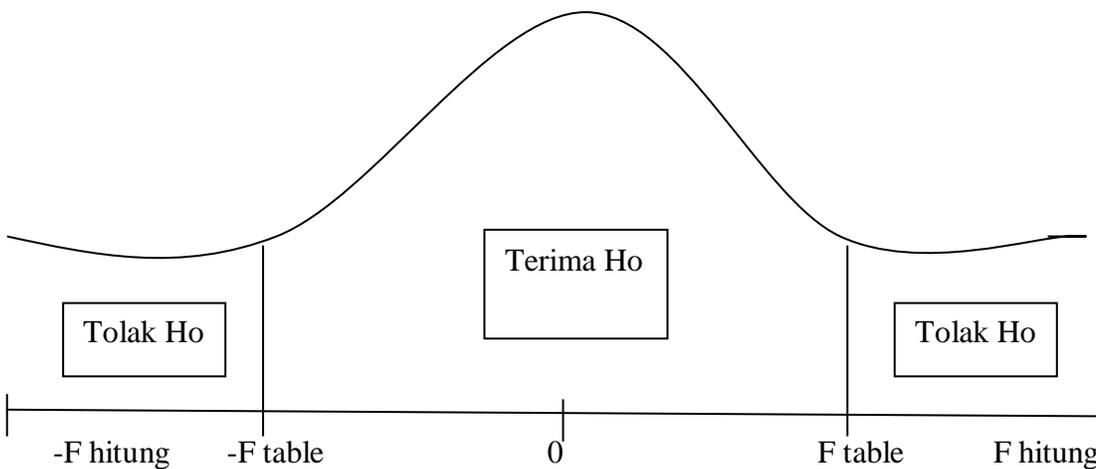
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

4. Uji F

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

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

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



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Dasar kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

1. Jika $F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Disiplin Kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Jika $F_{tabel} \geq F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau 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 Science* (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

$(R_{y x_1 x_2})^2$: Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 12 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah Disiplin Kerja, variabel X_2 adalah Motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada 35 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1

Skala Likert

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

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (Disiplin Kerja dan Motivasi) maupun variabel terikat (Kinerja).

1. Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan sebanyak 35 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis

kelamin, lamanya bekerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai. Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh data pegawai sebagai berikut:

Tabel IV-2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	31 orang	88,57%
2	Perempuan	4 orang	11,43%
Jumlah		35 orang	100%

Sumber : PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden mayoritas adalah laki - laki sebanyak 31 orang (88,57%). Hal ini disebabkan karena pada perusahaan banyak membutuhkan tenaga laki - laki sehingga pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai laki - laki dibandingkan perempuan.

Tabel IV-3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	10 orang	28,57%
2	26 – 40 Tahun	16 orang	45,71%
3	> 40 Tahun	9 orang	25,72%
Jumlah		35	100%

Sumber : PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 26 – 40 Tahun. Namun ada ditemukan karyawan yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 10 orang dan diatas 40 tahun sebanyak 9 orang.

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA Sederajat	18 orang	51,43%
2	Diploma	1 orang	2,86%
3	Sarjana	16 orang	45,71
Jumlah		35	100%

Sumber : PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA sederajat yaitu sebanyak 18 orang (51,43%). Ditemui juga karyawan yang berpendidikan Diploma 1 orang (2,86%) dan Sarjana sebanyak 16 orang (45,71%).

2. Analisis Variabel Penelitian

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

Tabel IV-5
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Disiplin Kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	37,14	20	57,14	2	5,71	0	0	0	0	35	100
2	12	34,29	23	65,71	0	0,00	0	0	0	0	35	100
3	16	45,71	16	45,71	3	8,57	0	0	0	0	35	100
4	19	52,49	13	37,14	3	8,57	0	0	0	0	35	100
5	13	37,14	17	48,57	5	14,29	0	0	0	0	35	100
6	14	40,00	21	60,00	0	0,00	0	0	0	0	35	100
7	14	40,00	17	48,57	4	11,43	0	0	0	0	35	100
8	12	34,29	23	65,71	0	0,00	0	0	0	0	35	100
9	12	34,29	23	65,71	0	0,00	0	0	0	0	35	100
10	16	45,71	16	45,71	3	8,57	0	0	0	0	35	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

- a. Jawaban responden tentang saya tidak hadir kerja dengan alasan yang logis dan subjektif, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,14% .
- b. Jawaban responden tentang datang tepat pada waktunya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,71%.
- c. Jawaban responden tentang saya mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 45,71%.
- d. Jawaban responden tentang tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 54,29%.

- e. Jawaban responden tentang saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 48,57%.
- f. Jawaban responden tentang saat dibutuhkan saya bersedia mengerjakannya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60%.
- g. Jawaban responden tentang pekerjaan yang sama terima sesuai dengan keinginan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 48,57%.
- h. Jawaban responden tentang saya masih sering melakukan saya pada saat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,71%.
- i. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,71%.
- j. Jawaban responden tentang saya bersedia menerima sanksi apabila pekerjaan tidak selesai tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 45,71%.

Tabel IV-6

Skor Angket untuk Variabel X₂ (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	34,29	20	57,14	3	8,57	0	0	0	0	35	100
2	13	37,14	19	54,29	3	8,57	0	0	0	0	35	100
3	14	40,00	20	57,14	1	2,86	0	0	0	0	35	100
4	16	45,71	17	48,57	2	5,71	0	0	0	0	35	100
5	15	42,86	18	51,43	2	5,71	0	0	0	0	35	100
6	13	37,14	21	60,00	1	2,86	0	0	0	0	35	100
7	13	37,14	19	54,29	3	8,57	0	0	0	0	35	100

8	14	40,00	20	57,14	1	2,86	0	0	0	0	35	100
9	16	45,71	17	48,57	2	5,71	0	0	0	0	35	100
10	17	48,57	18	51,43	0	0,00	0	0	0	0	35	100
11	16	45,71	18	51,43	1	2,86	0	0	0	0	35	100
12	17	48,57	18	51,43	0	0,00	0	0	0	0	35	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

- a. Jawaban responden tentang saya mampu melakukan pekerjaan dengan skill yang saya miliki, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,14% .
- b. Jawaban responden tentang saya merasa bersungguh-sungguh dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,29%.
- c. Jawaban responden tentang saya berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,14%.
- d. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu berorientasi kepada prestasi dan masa depan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 48,57%.
- e. Jawaban responden tentang saya merasa karir saya akan berkembang dengan baik di perusahaan ini, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51,43%.
- f. Jawaban responden tentang jenis pekerjaan memotivasi untuk menunjukkan diri sebagai karyawan yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60% .
- g. Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan yang sungguh-sungguh agar mencapai tujuan untuk maju, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,29%.
- h. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan keras supaya perusahaan lebih maju, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,14%.

- i. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya memanfaatkan waktu dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 48,57%.
- j. Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51,43%.
- k. Jawaban responden tentang saya dapat bekerja secara tim dengan rekan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51,43%.
- l. Jawaban responden tentang rekan kerja di perusahaan ini sangatlah membantu pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51,43%.

Tabel IV-7

Skor Angket untuk Variabel Y(Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	37,14	20	57,14	2	5,71	0	0	0	0	35	100
2	10	28,57	23	65,71	2	5,71	0	0	0	0	35	100
3	18	51,43	12	34,29	5	14,29	0	0	0	0	35	100
4	12	34,29	23	65,71	0	0,00	0	0	0	0	35	100
5	17	48,57	18	51,43	0	0,00	0	0	0	0	35	100
6	13	37,14	21	60,00	1	2,86	0	0	0	0	35	100
7	10	28,57	23	65,71	2	5,71	0	0	0	0	35	100
8	18	51,43	12	34,29	5	14,29	0	0	0	0	35	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

- a. Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,14%.
- b. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,71%.
- c. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja diluar dari bidang saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 51,43%.
- d. Jawaban responden tentang saya bersedia bekerja melebihi waktu kerja saya (lembur), sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,71%.
- e. Jawaban responden tentang saya dapat diandalkan oleh pimpinan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 51,43%.
- f. Jawaban responden tentang saya dapat diandalkan rekan-rekan kerja saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 60% .
- g. Jawaban responden tentang saya selalu disiplin dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,71%.
- h. Jawaban responden tentang Saya selalu bersikap baik terhadap rekan kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 51,43%.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi berganda. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

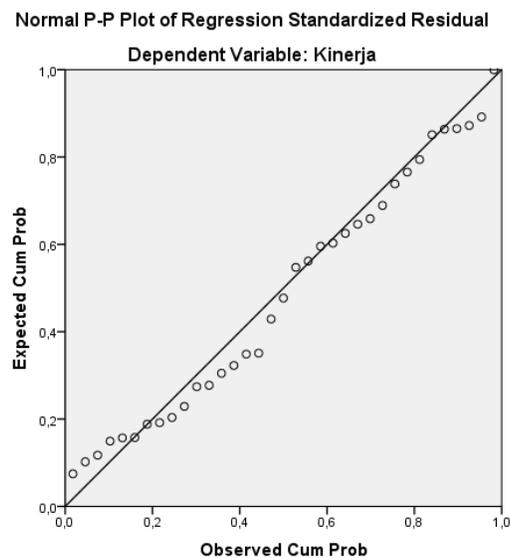
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji

normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

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

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

Gambar IV-1
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual



Dari hasil uji P-Plot Regression tersebut dapat dilihat bahwa model regresi bersifat normal dengan data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar titik garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas dapat dilihat dari : nilai tolerance dan lawannya, dan Variance Inflation Faktor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

Tabel IV-8
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Disiplin Kerja	,837	1,195
Motivasi	,837	1,195

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji diatas kedua variabel independen yakni Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), nilai tolerance yang telah ditentukan atau 0,837 dan $0,837 > 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) 1,195 dan $1,195 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

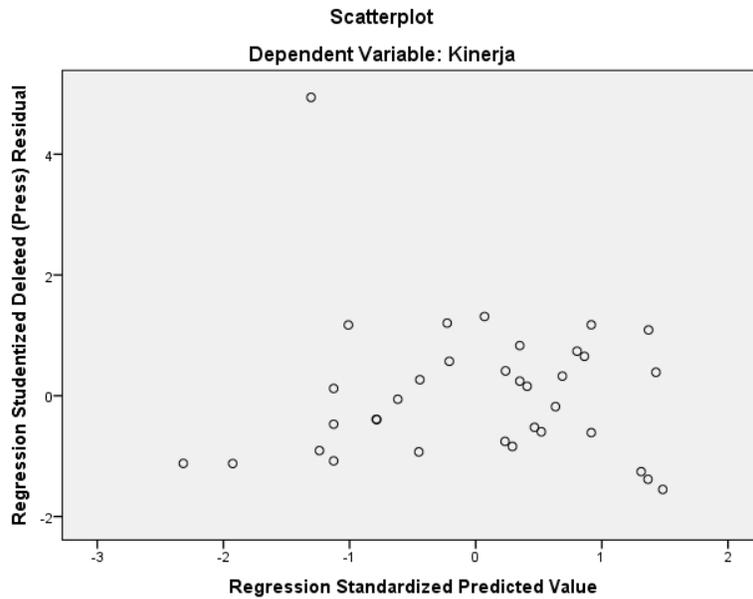
Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di standardize. Dasar analisis heterokedastisitas, sebagai berikut :

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

Gambar IV.2

Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat Kinerja PT. Kharisma Pemasaran Bersama NusantaraMedan berdasarkan masukan variabel independen yakni Disiplin Kerja dan Motivasi.

4. Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 22.00.

Tabel IV-9

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,814	4,288		-,190	,851
	Disiplin Kerja	,289	,094	,323	3,062	,004
	Motivasi	,439	,071	,653	6,179	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari table diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) = -0,814

Disiplin Kerja(X_1) = 0,289

Motivasi(X_2) = 0,439

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,814 + 0,289 X_1 + 0,439 X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai "a" = -0,814 menunjukkan apabila nilai dimensi Disiplin Kerja dan Motivasi bernilai nol. Maka Kinerja PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan sebesar -0,814, atau dapat dikatakan bahwa Kinerja tetap bernilai -0,814 apabila tidak dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Motivasi.

2. Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,289 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja sebesar 0,289 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Motivasi (X_2) sebesar 0,439 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Motivasi maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja sebesar 0,439 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 22.00.

a. Uji t (t-Test).

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 22.00 dapat dilihat pada tabel IV-10 sebagai berikut :

Tabel IV-10
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
nt	1	(Constant)	-,814	4,288		-,190 ,851
uk		Disiplin Kerja	,289	,094	,323	3,062 ,004
kri		Motivasi	,439	,071	,653	6,179 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja

ia

uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah dengan nilai $n = 35 - 2 = 33$ adalah 2,034.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) t-hitung = 3,062

b) t-tabel = 2,034

Dari kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika : $-2,034 \leq t \text{ hitung} \leq 2,034$

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} \geq 2,034$ dan $-t \text{ hitung} \leq -2,034$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,062 > t-tabel 2,034 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima (Ho ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang

signifikan bertanda positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$\text{a) } t\text{-hitung} = 6,179$$

$$\text{b) } t\text{-tabel} = 2,034$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-2,034 \leq t \text{ hitung} \leq 2,034$

H_a diterima jika : $t \text{ hitung} \geq 2,034$ dan $-t \text{ hitung} \leq -2,034$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Motivasi terhadap Kinerja diperoleh nilai $t\text{-hitung} 6,179 > 2,034$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan.

b. Uji F (F-Test)

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi untuk menjelaskan tingkah laku atau keragaman Kinerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui

apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya.

Tabel IV-11

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224,043	2	112,021	37,536	,000 ^b
	Residual	95,500	32	2,984		
	Total	319,543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 22.00, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1) F hitung = 37,536

2) F tabel = 3,29

Kriteria Pengujian :

1) Tolak H_0 apabila Fhitung < 3,29 atau -Fhitung > -3,29

2) Terima H_a apabila Fhitung > 3,29 atau -Fhitung < -3,29

Berdasarkan hasil uji F hitung pada tabel IV-11 diatas dapat nilai Fhitung 37,536, sementara nilai Ftabel berdasarkan $dk = n - k - 1 = 32$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,29. Jadi F hitung $37,536 > F$ tabel 3,29 kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada

pengaruh signifikan secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan,

6. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bias dilihat pada table dibawah ini..

Tabel IV-12

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,682	1,72754

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,837 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Kinerja(variabel dependen) dengan Disiplin Kerjadan Motivasi(variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang sedang yaitu sebesar:

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

$$D = 0,837 \times 100\%$$

$$D = 83,7\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa Kinerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Motivasi (variabel independen) sebesar 83,7%, sedangkan selebihnya sebesar 16,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Pembahasan ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian 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 Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t -hitung sebesar $3,062 > t$ -tabel $2,034$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan.

Sehingga hal ini sejalan dengan penelitian Sugeng Sutrisno (2013) yang menyatakan bahwa t -hitung $1,925 > t$ -tabel $1,684$ yang memiliki tingkat signifikansi $0,003 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja PNS Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Motivasi terhadap Kinerja diperoleh nilai t -hitung $6,179 > 2,034$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan

kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan.

Sehingga hal ini sejalan dengan penelitian Sugeng Sutrisno (2013) yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 7,994 > t_{tabel} 1,684$ yang memiliki tingkat signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja PNS Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F hitung dapat nilai F hitung 37,536, sementara nilai F tabel berdasarkan $dk = n - k - 1 = 32$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,29. Jadi F hitung $37,536 > F$ tabel 3,29 kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sugeng Sutrisno (2013) yang menyatakan bahwa F hitung (114,311) > F tabel (2,84) yang memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Yang memiliki makna variable Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan pada Kinerja PNS Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan. dengan sampel 35 orang adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $3,062 > t\text{-tabel } 2,034$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai t-hitung $6,179 > 2,034$ dan mempunyai angka signifikan bertanda positif antara motivasi terhadap pada Kinerja PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan.
3. Berdasarkan penelitian secara simultan diperoleh F hitung $37,536 > F \text{ table } 3,29$ dengan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama – sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah :

1. Bagi PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan hendaknya dalam meningkatkan Kinerja karyawan lebih memperhatikan faktor Disiplin Kerja dan Motivasi, Dengan adanya Disiplin Kerja yang tinggi dan Motivasi yang baik berdasarkan penelitian ini maka kinerja akan meningkat.
2. Bagi penelitian selanjutnya, untuk dapat menambah variabel independen lain yang mungkin dapat mempengaruhi Kinerja karyawan yang dapat dihasilkan untuk PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. (2011). *Media dan Pembelajaran*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Bangun. Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga dan Power Maxpro.
Jakarta : PT. Gelora Aksara Pertama.
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Cetakan Pertama, Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga.
Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Cetak Kesembilan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Reza, Regina Aditya. (2010).”*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*”. UNDIP Semarang.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-16.Edisi Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Sugeng. (2013). “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Dikantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah)*. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. 1 April 2013*. UNTAG Semarang.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba 4.

Wulayanti, Devi Isma. (2013). *“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI (PERSERO) Pabrik Gula “PAGOTAN” Madiun”*. Vol. 1 No. 2. *Jurnal EQUILIBRIUM. IKIP PGRI Madiun.*