

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MANTAP SUKSES CEMERLANG MEDAN**

SKRIPSI

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



OLEH :

NELLI SANDI MANALU

NPM: 1505160363

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 Mei 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NELLI SANDI MANALU
NPM : 1505160363
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANTAP SUKSES CEMERLANG

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

Tim Penguji

Penguji I

(SAPRINAL MANURUNG, SE, MA)

Penguji II

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si)

Pembimbing

(HANIFAH JASIN, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : NELLI SANDI MANALU
N.P.M : 1505160363
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANTAP
SUKSES CEMERLANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, April 2019

Pembimbing

HANIFAH JASIN S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



H. JANURI, SE, M.M, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NELLI SANDI MANAW
NPM : 1505160363
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
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 dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 09.12.2018
Pembuat Pernyataan



NELLI SANDI MANAW

NB :

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

ABSTRAK

NELLI SANDI MANALU. NPM. 1505160363. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Mantap Sukses Cemerlang

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian asosiatif dan kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan yang berjumlah 54 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 54 orang.

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi, wawancara, dan angket. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan. Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini di ajukan dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANTAP SUKSES CEMERLANG MEDAN”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya proposal ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Ayahanda tercinta, Tomson Manalu, dan ibunda tercinta Munthia yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan Skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan sekaligus Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Hanifah Jasin, S.E.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
10. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
12. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan dan seluruh staf karyawan yang telah memberikan kesempatan riset serta kerja samanya yang baik kepada penulis.

13. Sopian Efendi Manalu (Abang), Bagus Wadinata Manalu (adik), Nuriani selaku sahabat yang juga turut memotivasi penulis dan turut berdoa demi suksesnya penulis.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

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

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, April 2019

Penulis,

Nelli Sandi Manalu

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
c. Indikator Kinerja	9
2. Disiplin Kerja.....	10
a. Pengertian Disiplin kerja.....	10
b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja	12
3. Motivasi	13
a. Pengertian Motivasi	13
b. Faktor-Faktor/Yang Mempengaruhi Motivasi.....	14
c. Indikator Motivasi.....	15
B. Kerangka Konseptual.....	16
C. Hipotesis	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Pendekatan Penelitian	20
B. Defenisi Operasional.....	21
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	23
D. Populasi Dan Sampel	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	24
F. Teknik Analisis Data.....	24
G. Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda	28
a. Uji Normalitas.....	28
b. Uji Multikolinieritas.....	28
c. Uji Heterokedastistas	29
H. Tehnik Analisis Data.....	29
1. Uji Hipotesis	29
a. Uji Persial (uji t).....	29
b. Uji Simultan f.....	30
2. Kofisiensi Determinasi.....	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Hasil Penelitian	35
B. Pembahasan.....	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Defenisi Operasional.....	21
Tabel III.2. Waktu Penelitian.....	24
Tabel III.3. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Disiplin Kerja)....	26
Tabel III.4. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X ₂ (Motivasi)	28
Tabel III.5. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja karyawan)	28
Tabel III.6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	30
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert.....	35
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	37
Tabel IV.5. Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	39
Tabel IV.6. Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X ₁)	39
Tabel IV.7. Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X ₂)	41
Tabel IV.8. Uji Multikolinearitas.....	44
Tabel IV.9. Hasil Regresi Linier Berganda	46
Tabel IV.10. Uji t Variabel X ₁ terhadap Y	47
Tabel IV.11. Uji t Variabel X ₂ terhadap Y	48
Tabel IV.12. Uji F.....	49
Tabel IV.13. Uji Determinasi.....	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Paradigma Penelitian.....	17
Gambar II.2 Paradigma Penelitian.....	17
Gambar II.3. Paradigma Penelitian.....	18
Gambar II.4. Kerangka Konseptual	31
Gambar IV.1. Grafik Normalitas Data	43
Gambar IV.2. Pengujian Heteroskedastisitas	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi. Setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan Kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salahsatu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang BUPJ, Outsorcing dan perdagangan umum. Kegiatan usaha mencakup usaha jasa pengamanan satpam (security), serta perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk keahlian pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan permintaan perusahaan yang membutuhkan. PT. Mantap Sukses Cemerlang merupakan Outsorching yang menangani ketenagakerjaan mulai dari perekrutan, pelatihan, penempatan, training sampai dengan pemutusan hubungan kerja yang menjadi tanggung jawab perusahaan.

Berdasarkan survey pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan terdapat beberapa permasalahan objek yang akan diteliti, diantaranya adalah kurangnya disiplin karyawan, terlihat dari karyawan yang pulang disaat jam kerja. Kurang efektifnya motivasi perusahaan terhadap karyawan untuk bekerja lebih baik lagi hal ini ditandai dengan pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu sehingga hal tersebut mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan beban kerja karyawan di perusahaan sehingga karyawan merasa tidak puas.

Permasalahan yang ditemukan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan. Namun permasalahan yang menjadi konsentrasi penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Menurut Kenelak, *dkk.*, (2016) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap kinerja individu. Kinerja yang baik langkah untuk mencapai tujuan individu, oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Sedangkan menurut Syafrina (2017) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Handoko (2005, hal.193). Sedangkan Hamali (2018, hal.214) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa disiplin memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Meilany (2015) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)” yang mengemukakan bahwa PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru membuat karyawan bersungguhsungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini berkaitan erat dengan pengaruh kinerja karyawan, apabila disiplin kerja dapat dijalani maka semangat kerja mereka akan lebih baik.

Kajian terdahulu penelitian Afianto (2017) yang berjudul ”Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)” yang membuat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja.

Adapun hubungan tentang motivasi dalam pandangan Menurut Sutrisno (2013, hal. 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan

suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti menemukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Theodora (2015) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang yang menyatakan bahwa Secara parsial motivasi *relatedness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kajian terdahulu penelitian Larasati (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)” yang menyatakan bahwa semakin besar motivasi akan kebutuhan afiliasi yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Witel Bekasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian untuk meneliti secara mendalam tentang Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, untuk itu penulis menetapkan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini :

1. Kurangnya disiplin karyawan, terlihat dari karyawan yang pulang disaat jam kerja.
2. Kurang motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi

3. Kinerja karyawan masih kurang optimal terlihat dari adanya karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya di perusahaan.
4. Kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan beban kerja karyawan di perusahaan sehingga karyawan merasa tidak puas.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Identifikasi masalah yang ada dalam pembahasan serta untuk mendapatkan gambaran penelitian yang jelas dan tidak melebar pada saat menganalisa dalam pembahasan, maka peneliti membatasi ruang lingkup objek penelitian ini yang dilakukan hanya meliputi disiplin kerja, motivasi dan kinerja.

2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang?
- c. Apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Mantap Sukses Cemerlang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Mantap Sukses Cemerlang.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Mantap Sukses Cemerlang.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Organisasi

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki disiplin kerja agar prestasi kerja karyawan meningkat.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat. Menurut Gultom (2014, Vol 14 No.) bahwa kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika, menurut pendapat.

Adapun menurut Arda Mutia (2017, Vol.18 No.1) Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan dalam pandangan Hidayat & Taufiq (2012) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Sedangkan menurut Jufrizen (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengeritan diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa kinerja perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Kepuasan kerja (*motivation*). Menurut Turere (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu, Menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan, Sarana pendukung dan Supra sarana.

Sedangkan menurut Arda Mutia (2017, Vol. 18 No.2) bahwa dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Faktor internal karyawan, Faktor Lingkungan Internal Organisasi, Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi. Sementara dalam pandangan Suparyadi (2015, hal.328) faktor-faktor yang mengakibatkan kinerja karyawan rendah, seperti kompetensi yang kurang memenuhi syarat untuk melaksanakan strategi organisasi dan kurangnya

dukungan organisasional, apabila telah diatasi oleh organisasi maka kinerja karyawan dapat diharapkan meningkat.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis. Menurut Bangun (2012, hal. 233) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui, jumlah kerja, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan.

Adapun menurut Arda Mutia (2017, Vol. 18 No.2) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Mutu kerja. Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.
3. Ketangguhan Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan

seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari kinerja adalah jumlah kerja, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan, efektivitas, efisiensi, produktivitas, keselamatan, ekonomi, kuantitas, dan komitmen kerja.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Arda Mutia (2017, Vol. 18 No.2) disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang

berlaku. Sedangkan menurut Setiawan (2013) disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku didalam lingkungan tertentu.

Adapun menurut Fahmi (2013, hal.42) menyatakan bahwa Disiplin adalah sebuah proses digunakan untuk menghadapi permasalahan Kinerja. Kemudian, menurut Syafrina (2017) disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerimasanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja berasal dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Dalam pandangan Helmi (2006, hal.37) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Sedangkan menurut

Sutrisno (2013, hal.89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Adapun menurut jufrizen (2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain :

1) Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

c. Indikator Disiplin Kerja

Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat indikator atau pengukuran yang bertujuan untuk mempermudah dan memperjelas sebuah penulisan. Menurut Hasibuan (2012, hal.194) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja adalah: Tujuan dan Kemampuan, Teladanan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011, hal.94) indikator dari disiplin kerja adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat

terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Adapun Menurut Agustini (2011, hal.73) menyatakan bahwa ”indikator dari disiplin kerja adalah:tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab. Dalam pandangan Singodimejo (2011, hal.94) indikator dari disiplin adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur disiplin kerja adalah dapat dilihat dari tujuan dan kemampuan, teladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan, tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Jufrizen (2018) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain. Menurut Fahmi (2013, hal.107) Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan.Sedangkan Menurut Prastyo, *dkk.*,(2016)

motivasi didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun menurut Brahmasari (2008) motivasi merupakan proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upayanya untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sunyoto (2012, hal. 11) juga menjelaskan bahwa, motivasi merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang sedangkan motivasi negative efektif untuk jangka waktu pendek. Akan tetapi, pihak pimpinan/manajer harus konsisten dan di dalam menerapkan kedua motivasi tersebut di atas. Menurut Jufrizen (2018, Sutrisno), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan,

1) Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan

tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel. Sedangkan menurut Sari, *dkk.*,(2012) motivasi timbul diakibatkan oleh dua faktor yaitu, faktor internal yang terdiri dari dalam diri seseorang dan eksternal diluar diri seseorang.

Adapun menurut Hasibuan (2012, hal. 228-229), faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan Itu Sendiri, Tanggung Jawab, Pengembangan Potensi Individu. Dalam pandangan Mangkunegara (2017, hal.226) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan sosial atau afiliasi, Kebutuhan yang mencerminkan harga diri, Kebutuhan aktualisasi diri.

c.Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan Sunyoto (2012, hal. 13) adalah : promosi, kinerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, keberhasilan dalam bekerja. Sementara menurut Wibowo (2011, hal.162) indikator motivasi adalah sebagai berikut kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan, kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015, hal.174) indikator-indikator motivasi kerja adalah kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan afiliasi. Mangkunegara (2017, hal.228) indikator dari motivasi kerja adalah kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan afiliasi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka indikator dari motivasi adalah promosi, kinerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, keberhasilan dalam bekerja, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas

pergaulan, kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan untuk berprestasi.

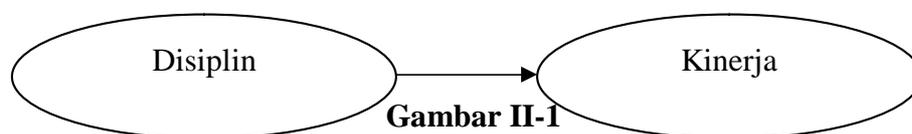
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut, sehingga disiplin merupakan sikap ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Syafrina (2017) disiplin merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ngaisah (2009) yang berjudul “ Pengaruh Disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan pada balai pengujian dan sertifikasi mutu barang di Surakarta” yang berkesimpulan, hasil analisis Koefisien regresi parsial bahwa untuk variabel Disiplin kerjamempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerjakaryawan



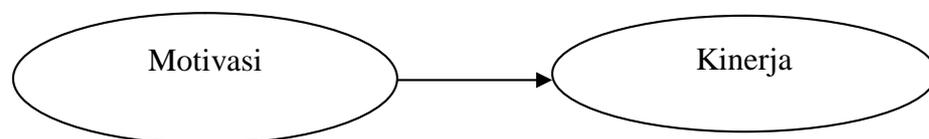
Gambar II-1
Paradigma Penelitian
Ngaisah (2009)

2. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Sriwidodo dan Haryanto (2010) motivasi yang tinggi berperan untuk memberikan penguatan terhadap keinginan-keinginan yang mengarahkan pada tercapainya prestasi kerja yang semakin baik serta dapat mengarahkan sikap perilaku individu dalam mencapai tujuan.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyono,*dkk.*, (2011) judul “Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang Kayutangan Malang).” Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-2
Paradigma Penelitian

Cahyono, *dkk.*, (2011)

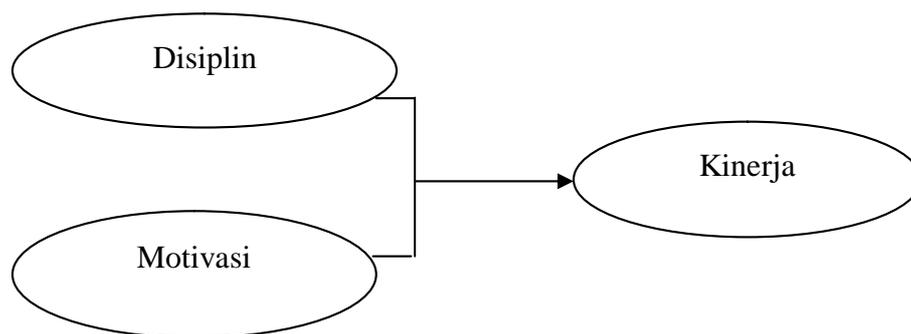
3. Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Motivasi adalah pemberian dorongan-

dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan.

Menurut Setiawan (2013) disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja serta dengan adanya sifat disiplin kerja maka karyawan akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar suatu peraturan akan mendapatkan sanksi, oleh karena itu kedua variabel tersebut memiliki dampak yang untuk akan terciptanya kinerja yang baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhartono (2012) judul : Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di kantor kelurahan Kutoanyar Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. Yang berkesimpulan, bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar II.3
Paradigma Penelitian
Suhartono (2012)

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya adalah ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari, menyusun serta menganalisis dan menyimpulkan data-data, sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan berdasarkan bimbingan tuhan.

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

Tabel III-1 Defenisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	No Pertanyaan
1	Kinerja	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gultom (2014, Vol. 14 No. 02), Arda Mutia (2017, Vol. 18 No. 1), Hidayat & Taufik (2012), Jufrizen (2018)	Kinerja adalah jumlah kerja, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan, efektivitas, efesiensi, produktivitas, keselamatan, ekonomi, kuantitas, dan komitmen kerja. Menurut Bangun(2012, hal. 233), Arda Mutia (2017,Vol.18, No. 2)	1. Jumlah Kerja 2. Kualitas 3. Efektivitas 4. Efesiensi 5. Produktivitas	1-5	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
2	Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib di mana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi	Disiplin kerja adalah dapat dilihat dari tujuan dan kemampuan, teladanan pimpinan, balasjasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap	1. Kemampuan 2. Balas Jasa 3. Keadilan 4. Taat Peraturan 5. Kehadiran	1-5	11, 12 13 14, 15 16, 17 18,

		antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Menurut Arda Mutia (2017, Vol.18, No.2), Setiawan(2013), Fahmi (2013, hal.42), Syafrina(2017).	peraturan lainnya diperusahaan, tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab. Menurut Hasibuan (2012, hal.194), Hasibuan (2012, hal.194), Agustini (2011, hal.73), Singodimejo (2011, hal.94).			
3	Motivasi	Motivasi merupakan dorongan dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Jufrizen (2018) Fahmi (2013, hal.107), Menurut Prastyo, <i>dkk.</i> ,(2016), Brahmasari (2008), Sunyoto (2012, hal. 11).	Motivasi adalah promosi, kinerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, keberhasilan dalam bekerja, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan, kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan untuk berprestasi. Menurut Sunyoto (2012, hal. 13), Wibowo (2011, hal.162), Robbins dan Judge (2015, hal.174), Mangkunegara (2017, hal.228).	1. Tanggung Jawab 2. Penghargaan 3. Prestasi 4. Keberhasilan 5. Kebutuhan	1-5	19, 20 21 22, 23 24, 25 26

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan Jl. Tangkul/Rukun No 33 Medan. Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat di liat pada tabel berikut :

Tabel III-2 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov-18				Dec-18				Jan-18				Feb-19				Mar-19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■																	
2	Pra Riset				■																
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■											
5	Riset									■											
6	Penulisan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■				
8	Sidang MejaHijau																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015, hal. 62)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan yang berjumlah 54 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015, hal. 63). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 54 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara/*interview*, yaitu mengumpulkan data dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui secara sesuatu mendalam kepada karyawan PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.
2. Studi dokumentasi yaitu teknik yang digunakan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada PT. Mantap sukses Cemerlang Medan yang berhubungan dengan penelitian seperti , sejarah, struktur, dan uraian tugas.
3. Angket/kuisisioner, yaitu mengumpulkan data dengan menyebarkan lemabr pertanyaan/pertanyaan tertulis tentang suatu fakta dan kebenaran yang diketahui oleh subjek. Angket ditujukan kepada karyawan pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan dengan menggunakan skala likert.

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah

melalui tahapan-tahapan seperti wawancara, studi dokumentasi, dan menyebar angket. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli dan diambil dari beberapa pendapat para ahli.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan/ Pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2012, hal. 248), yaitu:

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

Di mana:

r_{xy} = Korelasi sederhana antara X terhadap Y

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 kuadrat pengamatan variabel y

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

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

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

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak yaitu dilakukan dengan menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu jika r_{hitung} lebih

besar dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007, hal 124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid. Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

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

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,429	0,226	Valid
2	0,489	0,226	Valid
3	0,617	0,226	Valid
4	0,634	0,226	Valid
5	0,714	0,226	Valid
6	0,767	0,226	Valid
7	0,628	0,226	Valid
8	0,676	0,226	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

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

data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

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

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,645	0,226	Valid
2	0,664	0,226	Valid
3	0,625	0,226	Valid
4	0,653	0,226	Valid
5	0,537	0,226	Valid
6	0,523	0,226	Valid
7	0,461	0,226	Valid
8	0,410	0,226	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

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

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

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,705	0,226	Valid
2	0,527	0,226	Valid
3	0,712	0,226	Valid
4	0,675	0,226	Valid
5	0,702	0,226	Valid
6	0,701	0,226	Valid
7	0,713	0,226	Valid
8	0,702	0,226	Valid
9	0,495	0,226	Valid
10	0,279	0,226	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

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

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach Alpha. Menurut Azuar (2013, hal.86) dikatakan reliabel bila hasil cronbach Alpha 0,60, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum S_{b^2}}{S_1} \right] \quad (\text{Azuar, 2013, hal.86})$$

Keterangan:

R_n : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: total varians butir

σ_1^2 : Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah

menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,60 hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Disiplin Kerja (X_1)	0,753	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,728	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,750	Reliabel

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

F. Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda

Menurut Juliandi, *dkk.*, (2015, hal 160) uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model terbaik. Maka jika model memiliki nilai yang terbaik, hasil regresi dapat dijadikan sebagai rekomendasi untuk pemecahan masalah yang praktis. Adapun beberapa uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Menurut Juliandi, *dkk.*, (2015, hal. 160) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar

garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013, hal. 154).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ada 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 di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013, hal. 103).

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Juliandi, *dkk.*, (2015, hal. 161) heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan

jika varians berbeda tersebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

G. Teknik Analisis Data

Tehnik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Pengujian ini digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Sanusi, 2014, hal. 171)

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

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 184).

Keterangan :

t = Nilai

n = Jumlah Sampel

r = Nilai Koefisiensi Korelasi

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak.

Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian :

- a) Tolak H₀ jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < α0,05).
- b) Terima H₀ jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. > α0,05). (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

b. Uji Simultan F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Sanusi, 2014, hal. 171). Pengujian ini melibatkan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari kedua koefisien regresi secara simultan atau serentak.

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

Sumber : Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Independen (bebas)

n = Jumlah Sampel

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kompensasi dan kompetensi terhadap Kinerja.

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n.

Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F

Kriteria pengujian:

- a) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. $<$ α 0,05).
- c) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. $<$ α 0,05). (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

2. Koefisiensi Determinasi

Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013, hal. 95) . Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

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

Dimana :

D = Koefisiensi Determinasi

r = r square

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah motivasi, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 54 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

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

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

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 54 orang. Adapun dari ke-54 responden

tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	44,44%
2	Perempuan	30	55,56%
	Jumlah	54	100,00%

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 54 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44,44%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 55,56%.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-29 tahun	24	44,44%
2	30-40 tahun	21	38,89%
3	41-51 tahun	9	16,67%
	Jumlah	54	100,00%

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 54 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-29 tahun adalah sebanyak 24 orang (44,44%). Responden yang berusia 30-40 tahun adalah sebanyak 21 orang (38,89)%. Sedangkan responden yang berusia 41-51 tahun adalah sebanyak 9 orang (16,67%).

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	29	53,70%
2	D-3	21	38,89%
3	S-1	4	7,41%
4			
	Jumlah	54	100,00%

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 54 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 29 orang (53,7%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 21 orang (38,89)%. Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 4 orang (7,41%).

a. Variabel Kinerja karyawan (Y)

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

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

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	55,56%	17	31,48%	7	12,96%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
2	31	57,41%	14	25,93%	9	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
3	28	51,85%	15	27,78%	11	20,37%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
4	31	57,41%	14	25,93%	9	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
5	29	53,70%	15	27,78%	10	18,52%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
6	31	57,41%	14	25,93%	9	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
7	26	48,15%	14	25,93%	14	25,93%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
8	30	55,56%	18	33,33%	6	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
9	26	48,15%	10	18,52%	18	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
10	18	33,33%	10	18,52%	26	48,15%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%

Sumber: data diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat diuraikan:

1. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan jumlah kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55,56%.
2. Jawaban responden tentang saya puas dengan jumlah kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,41%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan kualitas kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 51,85%.
4. Jawaban responden tentang saya puas dengan kualitas kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,41%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan efektivitas kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 53,7%.
6. Jawaban responden tentang saya puas dengan efektivitas kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,41%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan efisiensi kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48,15%.

8. Jawaban responden tentang saya puas dengan efisiensi kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55,56%.
9. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48,15%.
10. Jawaban responden tentang saya puas dengan produktivitas kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 48,15%.

b. Variabel Disiplin kerja (X_1)

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

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

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	59,26%	13	24,07%	9	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
2	31	57,41%	12	22,22%	11	20,37%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
3	31	57,41%	12	22,22%	11	20,37%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
4	27	50,00%	12	22,22%	15	27,78%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
5	27	50,00%	11	20,37%	16	29,63%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
6	25	46,30%	11	20,37%	18	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
7	19	35,19%	15	27,78%	20	37,04%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
8	28	51,85%	11	20,37%	15	27,78%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%

Sumber: data diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat diuraikan:

1. Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 59,26%.

2. Jawaban responden tentang saya terus meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,41%.
3. Jawaban responden tentang saya menekankan sistem balas jasa, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,41%.
4. Jawaban responden tentang perusahaan menuntut keadilan dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50%.
5. Jawaban responden tentang di perusahaan kami diperlakukan secara adil, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu menaati peraturan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 46,3%.
7. Jawaban responden tentang perusahaan menerapkan peraturan dengan tegas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 37,04%.
8. Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 51,85%.

c. Variabel Motivasi (X₂)

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

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X₂)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	55,56%	10	18,52%	14	25,93%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
2	32	59,26%	11	20,37%	11	20,37%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
3	28	51,85%	14	25,93%	12	22,22%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
4	30	55,56%	11	20,37%	13	24,07%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
5	31	57,41%	13	24,07%	10	18,52%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
6	29	53,70%	10	18,52%	15	27,78%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
7	25	46,30%	11	20,37%	18	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
8	27	50,00%	11	20,37%	16	29,63%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%

Sumber: data diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat diuraikan:

1. Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55,56%.
2. Jawaban responden tentang perusahaan menuntut tanggung jawab dari karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 59,26%.
3. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 51,85%.
4. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan prestasi saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55,56%.

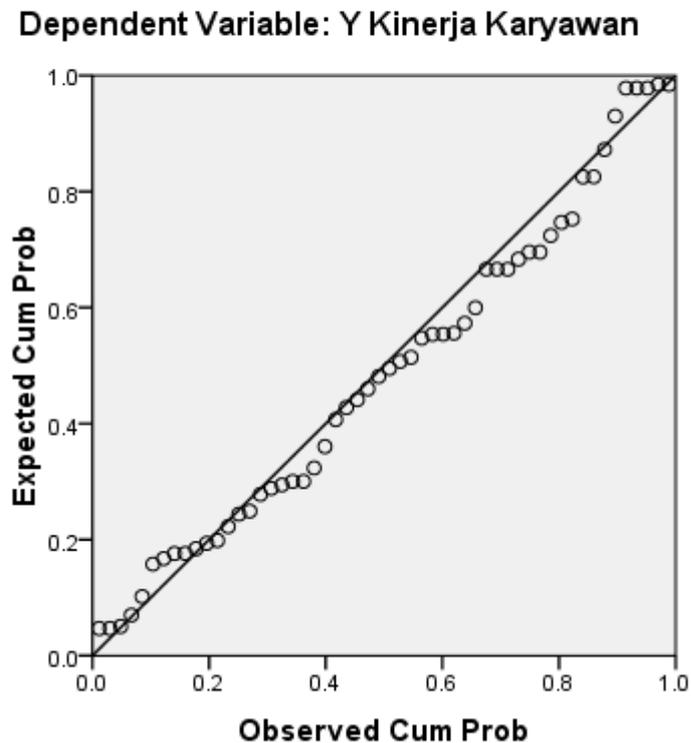
5. Jawaban responden tentang saya selalu menjaga prestasi saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,41%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan keberhasilan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 53,7%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu menjaga keberhasilan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 46,3%.
8. Jawaban responden tentang saya selalu memenuhi kebutuhan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50%.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

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

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	10.936	4.600		2.378	.021		
	X1 Disiplin Kerja	.469	.149	.411	3.141	.003	.575	1.739
	X2 Motivasi	.470	.169	.365	2.786	.007	.575	1.739

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

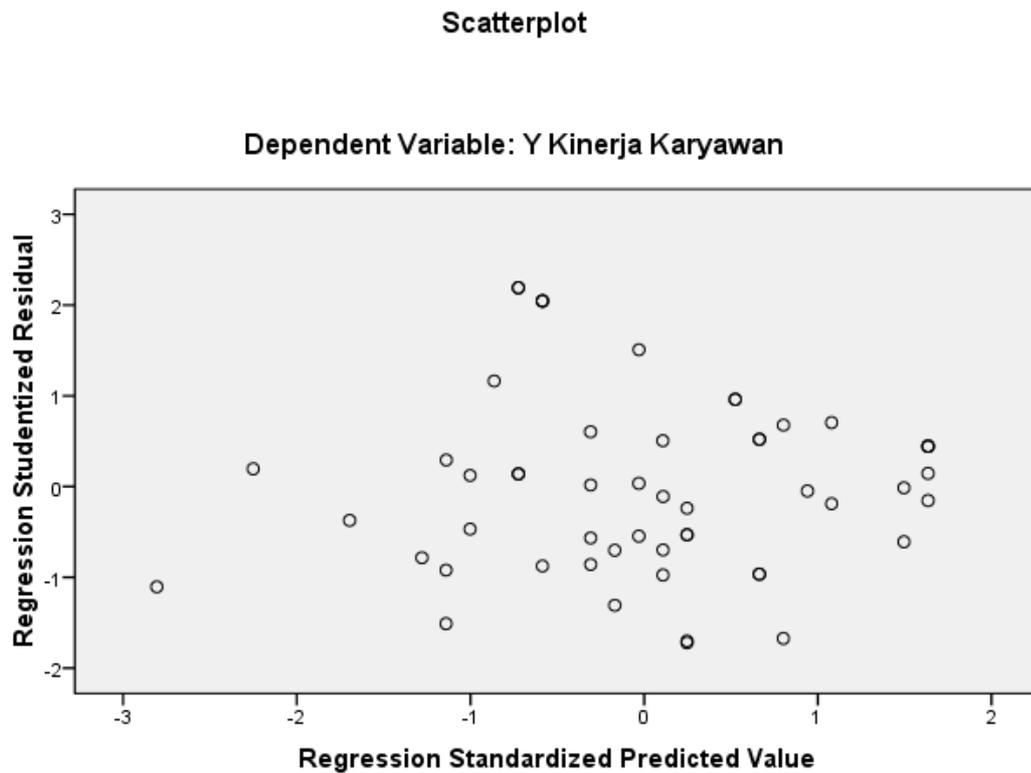
Kriteria pengujian:

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

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai toloerance di atas 0 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

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

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	10.936	4.600		2.378	.021		
	X1 Disiplin Kerja	.469	.149	.411	3.141	.003	.575	1.739
	X2 Motivasi	.470	.169	.365	2.786	.007	.575	1.739

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 10,936 + 0,469 X_1 + 0,470 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Motivasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel disiplin kerja dan motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,469 yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,470 yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

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

1). Pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.10
Uji t Variabel X_1 terhadap Y
Coefficients^a

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	10.936	4.600		2.378	.021		
	X1 Disiplin Kerja	.469	.149	.411	3.141	.003	.575	1.739
	X2 Motivasi	.470	.169	.365	2.786	.007	.575	1.739

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,141$$

$$t_{tabel} = 2,007$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,141) > t_{tabel} (2,007)$, dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$. Nilai 3,141 lebih besar dari 2,007 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2). Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.11
Uji t Variabel X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.936	4.600		2.378	.021		
	X1 Disiplin Kerja	.469	.149	.411	3.141	.003	.575	1.739
	X2 Motivasi	.470	.169	.365	2.786	.007	.575	1.739

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,786$$

$$t_{tabel} = 2,007$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,786) > t_{tabel} (2,007)$, dengan taraf

signifikan $0,007 < 0,05$. Nilai 2,786 lebih besar dari 2,007 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel IV.12
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.418	2	303.709	25.245	.000 ^a
	Residual	613.564	51	12.031		
	Total	1220.981	53			

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 25,245$$

$$F_{tabel} = 3,179$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 25,245 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,179 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $25,245 \geq 3,179$, Nilai 25,245 lebih besar dari 3,179 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya

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

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.705 ^a	.497	.478	3.46852	1.884

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,497. Hal ini berarti 49,7% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,141) > t_{tabel} (2,007)$, dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$. Nilai 3,141 lebih besar dari 2,007 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Taufik (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nazmi (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nirwana (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek disiplin kerja sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,786) > t_{tabel} (2,007)$, dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$. Nilai 2,786 lebih besar dari 2,007 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Kusumawati (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Steven (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gerrit (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Endah (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek motivasi sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 25,245 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,179 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $25,245 \geq 3,179$, Nilai 25,245 lebih besar dari 3,179 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y). Setelah dibandingkan antara pengaruh disiplin kerja dan motivasi ternyata sig. disiplin kerja adalah 0,000 dan sig. motivasi adalah 0,000 dengan demikian dapat dikatakan faktor motivasi lebih dominan. Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek disiplin kerja dan motivasi sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,497. Hal ini berarti 49,7% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,141) > t_{tabel} (2,007)$, dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$. Nilai 3,141 lebih besar dari 2,007 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,786) > t_{tabel} (2,007)$, dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$. Nilai 2,786 lebih besar dari 2,007 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 25,245 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,179 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $25,245 \geq 3,179$, Nilai 25,245 lebih besar dari 3,179 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

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

1. PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan perlu memperhatikan motivasi sehingga karyawan menjadi kreatif dalam bekerja.
2. PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan sebaiknya mengelola disiplin kerja karyawan dengan lebih baik lagi sehingga dapat menghasilkan karyawan yang lebih inovatif.
3. PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan sebaiknya perlu mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(6), 58-67.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arda, M (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Cahyono, P. D. (2011). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1-7.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, A.F. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405-424.
- Larasati, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200-213.
- Mangkunegara. A.A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang

- Pekanbaru). *Jom FISIP*, 2(2), 1-11.
- Ngaisah. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang di Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 45-62.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kedelapan*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartono. (2012). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di Kantor Kelurahan Kutoanyar Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 49-65.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2009). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*, 3(2), 154-167.
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE-UMSU.
- Timothy, P. R. S. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana: Jakarta.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Kencana.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah motivasi, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 54 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

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

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

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 54 orang. Adapun dari ke-54 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	44,44%
2	Perempuan	30	55,56%
	Jumlah	54	100,00%

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 54 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44,44%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 55,56%.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-29 tahun	24	44,44%
2	30-40 tahun	21	38,89%
3	41-51 tahun	9	16,67%
	Jumlah	54	100,00%

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 54 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-29 tahun adalah sebanyak 24 orang (44,44%). Responden yang berusia 30-40 tahun adalah sebanyak 21 orang (38,89)%. Sedangkan responden yang berusia 41-51 tahun adalah sebanyak 9 orang (16,67%).

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	29	53,70%
2	D-3	21	38,89%
3	S-1	4	7,41%
4			
	Jumlah	54	100,00%

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 54 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 29 orang (53,7%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 21 orang (38,89)%. Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 4 orang (7,41%).

a. Variabel Kinerja karyawan (Y)

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

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

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	55,56%	17	31,48%	7	12,96%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
2	31	57,41%	14	25,93%	9	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
3	28	51,85%	15	27,78%	11	20,37%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
4	31	57,41%	14	25,93%	9	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
5	29	53,70%	15	27,78%	10	18,52%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
6	31	57,41%	14	25,93%	9	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
7	26	48,15%	14	25,93%	14	25,93%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
8	30	55,56%	18	33,33%	6	11,11%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
9	26	48,15%	10	18,52%	18	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
10	18	33,33%	10	18,52%	26	48,15%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%

Sumber: data diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat diuraikan:

1. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan jumlah kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55,56%.
2. Jawaban responden tentang saya puas dengan jumlah kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,41%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan kualitas kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 51,85%.
4. Jawaban responden tentang saya puas dengan kualitas kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,41%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan efektivitas kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 53,7%.
6. Jawaban responden tentang saya puas dengan efektivitas kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,41%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan efisiensi kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48,15%.

8. Jawaban responden tentang saya puas dengan efisiensi kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55,56%.
9. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48,15%.
10. Jawaban responden tentang saya puas dengan produktivitas kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 48,15%.

b. Variabel Disiplin kerja (X_1)

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

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

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	59,26%	13	24,07%	9	16,67%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
2	31	57,41%	12	22,22%	11	20,37%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
3	31	57,41%	12	22,22%	11	20,37%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
4	27	50,00%	12	22,22%	15	27,78%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
5	27	50,00%	11	20,37%	16	29,63%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
6	25	46,30%	11	20,37%	18	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
7	19	35,19%	15	27,78%	20	37,04%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
8	28	51,85%	11	20,37%	15	27,78%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%

Sumber: data diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat diuraikan:

1. Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 59,26%.

2. Jawaban responden tentang saya terus meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,41%.
3. Jawaban responden tentang saya menekankan sistem balas jasa, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,41%.
4. Jawaban responden tentang perusahaan menuntut keadilan dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50%.
5. Jawaban responden tentang di perusahaan kami diperlakukan secara adil, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu menaati peraturan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 46,3%.
7. Jawaban responden tentang perusahaan menerapkan peraturan dengan tegas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 37,04%.
8. Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 51,85%.

c. Variabel Motivasi (X₂)

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

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X₂)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	55,56%	10	18,52%	14	25,93%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
2	32	59,26%	11	20,37%	11	20,37%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
3	28	51,85%	14	25,93%	12	22,22%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
4	30	55,56%	11	20,37%	13	24,07%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
5	31	57,41%	13	24,07%	10	18,52%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
6	29	53,70%	10	18,52%	15	27,78%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
7	25	46,30%	11	20,37%	18	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
8	27	50,00%	11	20,37%	16	29,63%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%

Sumber: data diolah (2019)

Dari tabel di atas dapat diuraikan:

1. Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55,56%.
2. Jawaban responden tentang perusahaan menuntut tanggung jawab dari karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 59,26%.
3. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 51,85%.
4. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan prestasi saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55,56%.

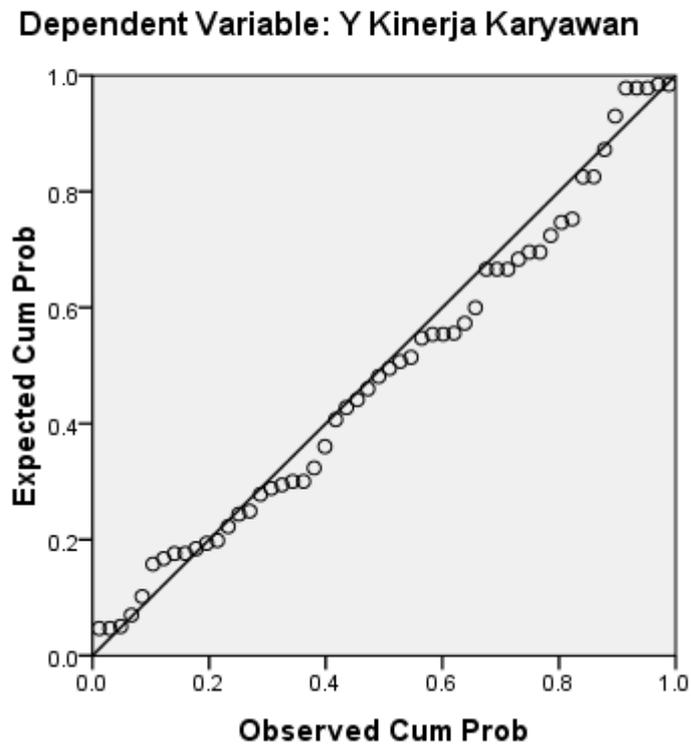
5. Jawaban responden tentang saya selalu menjaga prestasi saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,41%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan keberhasilan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 53,7%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu menjaga keberhasilan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 46,3%.
8. Jawaban responden tentang saya selalu memenuhi kebutuhan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50%.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

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

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.936	4.600		2.378	.021		
	X1 Disiplin Kerja	.469	.149	.411	3.141	.003	.575	1.739
	X2 Motivasi	.470	.169	.365	2.786	.007	.575	1.739

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

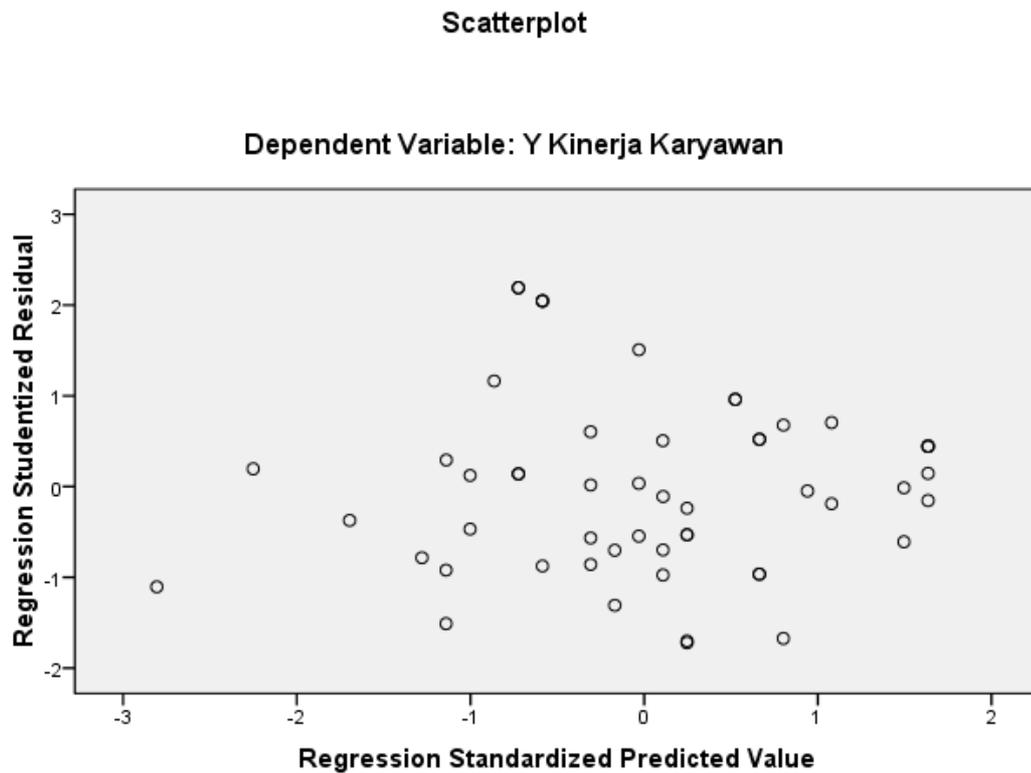
Kriteria pengujian:

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

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai toloerance di atas 0 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

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

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	10.936	4.600		2.378	.021		
	X1 Disiplin Kerja	.469	.149	.411	3.141	.003	.575	1.739
	X2 Motivasi	.470	.169	.365	2.786	.007	.575	1.739

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 10,936 + 0,469 X_1 + 0,470 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Motivasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel disiplin kerja dan motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,469 yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,470 yang berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

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

1). Pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.10
Uji t Variabel X_1 terhadap Y
Coefficients^a

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	10.936	4.600		2.378	.021		
	X1 Disiplin Kerja	.469	.149	.411	3.141	.003	.575	1.739
	X2 Motivasi	.470	.169	.365	2.786	.007	.575	1.739

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,141$$

$$t_{tabel} = 2,007$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,141) > t_{tabel} (2,007)$, dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$. Nilai 3,141 lebih besar dari 2,007 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2). Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.11
Uji t Variabel X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.936	4.600		2.378	.021		
	X1 Disiplin Kerja	.469	.149	.411	3.141	.003	.575	1.739
	X2 Motivasi	.470	.169	.365	2.786	.007	.575	1.739

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,786$$

$$t_{tabel} = 2,007$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,786) > t_{tabel} (2,007)$, dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$. Nilai 2,786 lebih besar dari 2,007 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel IV.12
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.418	2	303.709	25.245	.000 ^a
	Residual	613.564	51	12.031		
	Total	1220.981	53			

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 25,245$$

$$F_{tabel} = 3,179$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 25,245 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,179 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $25,245 \geq 3,179$, Nilai 25,245 lebih besar dari 3,179 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

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

Tabel IV.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.705 ^a	.497	.478	3.46852	1.884

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

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,497. Hal ini berarti 49,7% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,141) > t_{tabel} (2,007)$, dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$. Nilai 3,141 lebih besar dari 2,007 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Taufik (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nazmi (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nirwana (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek disiplin kerja sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,786) > t_{tabel} (2,007)$, dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$. Nilai 2,786 lebih besar dari 2,007 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Kusumawati (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Steven (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gerrit (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Endah (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek motivasi sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

3. Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 25,245 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,179 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $25,245 \geq 3,179$, Nilai 25,245 lebih besar dari 3,179 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y). Setelah dibandingkan antara pengaruh disiplin kerja dan motivasi ternyata sig. disiplin kerja adalah 0,000 dan sig. motivasi adalah 0,000 dengan demikian dapat dikatakan faktor motivasi lebih dominan. Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek disiplin kerja dan motivasi sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,497. Hal ini berarti 49,7% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,141) > t_{tabel} (2,007)$, dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$. Nilai 3,141 lebih besar dari 2,007 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,786) > t_{tabel} (2,007)$, dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$. Nilai 2,786 lebih besar dari 2,007 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 25,245 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,179 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $25,245 \geq 3,179$, Nilai 25,245 lebih besar dari 3,179 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

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

1. PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan perlu memperhatikan motivasi sehingga karyawan menjadi kreatif dalam bekerja.
2. PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan sebaiknya mengelola disiplin kerja karyawan dengan lebih baik lagi sehingga dapat menghasilkan karyawan yang lebih inovatif.
3. PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan sebaiknya perlu mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(6), 58-67.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arda mutia (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Cahyono, P. D. (2011). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1-7.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 "Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital"*, 405-424.
- Larasati, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200-213.
- Mangkunegara. A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIP*, 2(2), 1-11.
- Ngaisah. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang di Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 45-62.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kedelapan*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartono. (2012). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di Kantor Kelurahan Kutoanyar Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 49-65.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2009). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*, 3(2), 154-167.
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE-UMSU.
- Timothy, P. R. S. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana: Jakarta.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Kencana.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda mutia (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol. 18 No. 1.
- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera.
- Anwar Mangkunegara. A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Danang Sunyoto (2012) *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CAPS
- Edy Sutrisno (2009)*Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Edy Sutrisno (2013)*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Gultom Dedek Kurniawan (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol 14 No. 02 Oktober.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Helmi A.F. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2012)*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham Fahmi (2013) *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta
- Izaz Dany Afianto. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 50 No. 6*
- Jufrizen (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 “Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital” Khaerul Umam (2018) *Perilaku Organiosasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Meilany, Prastika. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIP Vol. 2 No. 2*

- M. Yani (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Mitra Kencana
- Ngaisah (2009) Pengaruh Disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan pada balai pengujian dan sertifikasi mutu barang di Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, VOL.11, NO. 1*
- Olivia Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA Vol. 3, No. 2*
- P. Robbin, Stephen Timothy (2015) *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Puguh Dwi Cahyono dkk (2011) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang Kayutangan Malang). *ISSN: 1412- 3126*
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : Refika Aditama
- Sindi Larasati. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V, No 3*
- Sudarmanto (2015) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Suhartono (2012) Pengaruh motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja di kantor kelurahan Kutoanyar Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126*
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun. (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan:FE-UMSU.
- T. Hani Handoko. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wijono, Sutarto, (2017), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana :Jakarta