

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KUALITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO)
WILAYAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen(SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**Nama : Nurhalizah
NPM : 1405160847
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 02 April 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NURHALIZAH
NPM : 1905160847
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA

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

TIM PENGUJI

Penguji I

JULITA S. M.Si

Penguji II

M. BASRI KAMAL, S.E., M.M

Pemhimbing

Drs. DANLISKANDAR, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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 SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NURHALIZAH
N.P.M : 1405160847
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA
UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan sidang skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


DANI ISKANDAR, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU




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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MURHALIZAH
NPM : 1405160847
Konsentrasi : Manajemen - Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
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, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 21 Feb 2018
Pembuat Pernyataan



(Handwritten signature)
(MURHALIZAH)

NB :

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PROG. STUDI : Dr. HASRUDI TANJUNG, S.E., M.Si
DOSEN PEMBIMBING : Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM

NAMA MAHASISWA : NURHALIZAH
NPM : 1405160847
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA
UTARA

Tanggal	Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
10-3-2018	-Perbaiki : ~ abstrak & daftar isi - spasi & plus bulat - Kertas & sampel - uji hipotesis - Kesimpulan - Daftar pustaka		
17-3-2018	-Buat : ~ Daftar tabel & gbr - Daftar riwayat hidup - Tabel & Form		
26-3-2018	acc ul meja jilid		

Medan, Januari 2018

Dosen Pembimbing

Diketahui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen


(Drs. DANI ISKANDAR, S.E., MM)


(Dr. HASRUDI TANJUNG, S.E., M.Si)

ABSTRAK

NURHALIZAH (1405160847), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas kinerja karyawan, apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas kinerja karyawan, dan apakah ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kualitas kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Pln (persero) Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 192 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teori Slovin yaitu memasukkan unsur kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi yaitu 15%. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Pln (persero) Wilayah Sumatera Utara sebanyak 36 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yang digunakan adalah wawancara/interview, studi dokumentasi, dan kuisioner. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa, pertama motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Pln (persero) Wilayah Sumatera Utara diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,496 > t_{tabel} = 2,032$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kedua disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Pln (persero) Wilayah Sumatera Utara diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,288 > t_{tabel} = 2,032$ dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$. Ketiga Hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa variabel Motivasi dan Disiplin juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara dengan $F_{hitung} = 35,470 > F_{tabel} = 3,28$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan koefisien determinasi (R-Square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0.683. Hal ini memiliki arti bahwa 68,3% variable kualitas kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin. Sedangkan sisanya 31,7% dapat di pengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak di ikut sertakan dalam penelitian.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kualitas kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahma'tullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirobil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam kehadiran Nabi Muhammad SAW, sehingga risalah dan ajarannya dapat penulis rasakan pada saat sekarang ini. Skripsi ini berjudul “ **Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan pada Pt. Pln (persero) Wilayah Sumatera Utara** “ yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Untuk yang teristimewa Ayahanda Suharman dan Ibunda saya tercinta Nurpidawati (almh.) serta adik-adik saya yang sampai saat ini telah member do'a, semangat dan dukungan baik yang mempengaruhi dalam kehidupan penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E,
M.M, M.Sis selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Sis selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Hasrudy Tanjung, SE, M.Sis selaku Ketua Program
Studi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dani Iskandar, SE, MM selaku dosen pembimbing yang
telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam
menyusun laporan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Jurusan
Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Pimpinan, beserta seluruh staff /karyawan dan karyawan PT. PLN
(persero) Wilayah Sumatera Utara yang
telah banyak bekerjasama dengan penulis dalam memperoleh data-data yang
diperlukan penulis dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
10. Kepada parasahabat seperjuanganku, Manajemen D malam 2014 yang
telah memberikan bantuan, motivasi, saran-saran
dan dukungannya dalam menyelesaikan laporan ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak untuk kesempurnaannya di masa yang akan datang.

Semoga laporan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan kiranya Allah SWT senantiasa selalunya melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua.

Wassalamu'alaikum warrohmatullah wabarokatuhu

Medan, Maret 2018

Penulis

NURHALIZAH
NPM : 1405160165

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian dan Rumusan Masalah.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Landasan Teori.....	7
1. Kualitas Kinerja.....	7
a. Pengertian Kualitas Kinerja.....	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja.....	8
c. Indikator Kualitas Kinerja.....	9
2. Motivasi	10
a. Pengertian Motivasi.....	10
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	12
c. Indikator-Indikator Motivasi.....	17
d. Dampak Motivasi.....	19

3. Disiplin Kerja.....	19
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	19
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	21
c. Macam-macam Disiplin Kerja.....	22
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23
e. Indikator Disiplin kerja	24
B. Kerangka Konseptual.....	24
1. Pengaruh Antara Motivasi kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan.....	25
2. Pengaruh Antara Disiplin kerja terhadap kualitas Kinerja Karyawan.....	26
3. Pengaruh Antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan	27
C. Hipotesis	28
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Definisi Operasional.....	30
C. Tempat & Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
A. HASIL PENELITIAN.....	46
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	46

2. Karakteristik Identitas Responden.....	47
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
4. Hasil Analisis Data Penelitian.....	55
B. PEMBAHASAN	65
1. Pengaruh Antara Motivasi terhadap Kualitas Kinerja Karyawan ...	66
2. Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan.....	66
3. Pengaruh Antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. KESIMPULAN.....	67
B. SARAN	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

III.1	Indikator Motivasi Kerja	31
III.2	Indikator Disiplin Kerja	31
III.3	Indikator Kualitas Kinerja	32
III.4	Tempat dan Waktu Kerja	33
III.5	Penentuan Strata Sample	35
III.6	Skala Likers	36
IV.1	Skala Likert	46
IV.2	Karakteristik Responden Jenis Kelamin	47
IV.3	Karakteristik Responden Usia	48
IV.4	Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	48
IV.5	Karakteristik Responden Masa Kerja	49
IV.6	Penyajian Data Variabel Motivasi Kerja.....	50
IV.7	Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja.....	52
IV.8	Penyajian Data Variabel Kualitas Kinerja.....	54
IV.9	Regresi Linear Berganda	55
IV.12	Multikolinieritas.....	59
IV.14	Variabel Entered	61
IV.15	Uji t Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Kinerja Karyawan.....	62
IV.16	Uji t Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kualitas Kinerja karyawan.....	63
IV-17	Uji F.....	64

IV-18	Koefisien Determinasi.....	65
-------	----------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

II.1	Pengaruh Antara Motivasi terhadap Kualitas Kinerja Karyawan.....	26
II.2	Pengaruh Antara Disiplin kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan.....	26
II.3	Paradigma Penelitian.....	28
IV.10	Pengujian Histogram Normalitas.....	57
IV.11	Pendekatan Grafik Normalitas.....	58
IV.13	Scatterplot Uji Heterokedastisitas	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya yang penting adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia biasanya didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the right man on the right place*) seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan dapat ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan, sejalan dengan proses operasional perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan. Dalam struktur organisasi ini, terutama perusahaan menengah dan besar, selain direktur utama, bagian yang bertanggung jawab dan berfungsi mengelola urusan sumber daya manusia ini adalah bagian dari sumber daya tersebut atau biasanya dikenal dengan bagian personalia. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan serta fungsi yang penting bagi tercapainya tujuan organisasi perusahaan.

Kinerja adalah suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi

kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti,2011,hal.260). Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja juga dipengaruhi antara lain: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki (Mahmudi,2010,hal.20).

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

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu

(Kadarisman,2012,hal.276). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

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

Setiap Sumber Daya Manusia sebagai karyawan organisasi baik disektor publik maupun swasta dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya baik, sehingga daya saing organisasi semakin besar. Pengembangan karier karyawan memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi dibidang Sumber Daya Manusia. Karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja bekerja lebih efisien, efektif, pemborosan bahan baku dan ausnya mesi berkurang, hasil kerjanya lebih baik maka daya saing organisasi akan semakin besar.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bila mana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap,

tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno,2009, hal.94).

PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara beralamat di Jalan Komodor Laut Yos Sudarso No.284 Medan,Kendala yang dijumpai di perusahaan di antaranya adalah terdapatnya karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang menurun dan terlihat ataupun terkesan tidak bergairah dalam melakukan aktivitasnya. Karena kualitas kinerja karyawan menurun, seharusnya perusahaan bisa melihat dan merasakan kondisi para karyawan sehingga hal tersebut tidak terjadi dan tidak berimbas kepada tujuan perusahaan.

Selain itu, masalah dalam penelitian diperusahaan adalah kurangnya tingkat disiplin kerja bagi setiap karyawan (seperti: keterlambatan jam kerja, waktu istirahat yang digunakan melebihi batas waktu). Kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Motivasi yang diberikan pada karyawan terkadang belum mampu meningkatkan kualitas kinerja yang baik.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang dilakukan oleh penulis pada PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara, dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut:

1. Banyak karyawan PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara yang masih belum disiplin dalam hal jam kerja.
2. Bentuk motivasi yang diberikan pada karyawan, belum mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
3. Terdapat kualitas kinerja karyawan yang menurun.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Untuk memfokuskan dan memperkecil batasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang diinginkan, dan mengingat keterbatasan kemampuan penulis, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteili hanya pada motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera utara.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dinyatakan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kualitas kinerjakaryawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera utara?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas kinerjakaryawan pada PT. PLN(Persero)Wilayah Sumatera utara?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah sumatera utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

2. Sedangkan manfaat penelitian adalah:

- a) Secara Teoritis
 - 1) Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

- 2) Bagi Instansi Terkait Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pada perusahaan atau organisasi.

b) Secara Praktis

- 1) Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

- 2) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara.

- 3) Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kualitas kinerja

a. Pengertian Kualitas kinerja

Pengetahuan adalah kemampuan yang berpatok dan berorientasi pada tingkat intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu yang ruang lingkup yang luas. Keterampilan mencakup kemampuan dan penguasaan operasional dan hak teknik pada suatu bidang tertentu. Sementara kemampuan adalah sesuatu yang terbentuk karena kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, dalam hal ini mencakup kerjasama, loyalitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab.

Menurut Munandar (2008, hal.287) kualitas kinerja adalah mutu dari suatu proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Menurut Mangkunegara (2009,hal.75) kualitas kinerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan. Dari pendapat di atas, jelas kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud dengan kerapian adalah

kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut Edy Sutrisno (2010, hal.172) kinerja adalah sebagai hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Pengukuran kualitas kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kualitas kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kualitas kinerja. Atas dasar pengukuran kualitas kinerja dapat diambil langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja diwaktu yang akan datang, karena pengukuran atau evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, dan prestasi kerja individu, kelompok atau tim dan organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance dalam arti hasil atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sehingga kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hasil yang kuat dengan tujuan strategi organisasi.

Menurut Mahmudi (2010, hal.20) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan adalah kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegen dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.

2. Keterampilan (Skill)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.

3. Kemampuan (Ability)

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

4. Kepercayaan diri

Adalah penilaian yang relatif tetap tentang diri sendiri, mengenal kemampuan, bakat, kepemimpinan, inisiatif, dan sifat-sifat lainnya. Serta kondisi-kondisi yang mewarnai perasaan manusia.

5. Motivasi

Adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

6. Komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan berguna bagi dirinya sendiri dan juga pada orang lain. Dan tanpa ada komitmen bagi setiap individu, maka tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik dan sulit memenuhi kualitas, dan sulit menciptakan seseorang bertekad untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya.

c. Indikator Kualitas kinerja

Hasibuan (2009,hal.45) mengemukakan ada tiga indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Potensi diri

Merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang.

2. Hasil kerja

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitasnya.

3. Proses kerja

Merupakan suatu tahapan terpenting dimana karyawan menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja dan mengevaluasi tindakan kerja.

2. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata lain “movere” yang berarti dorongan atau bahasa Inggrisnya to move. Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat (driving force). Motif tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan dengan faktor-faktor lain, baik faktor eksternal, maupun faktor internal. Hal-hal yang mempengaruhi motif disebut motivasi. Motivasi sebagai kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Menurut Robbins & Judge (2008, hal. 222) “motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya, motivasi juga berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apa pun, kita

akan mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan mata kita terhadap perilaku seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan.”

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Menurut Iman dan Siswandi (2009, hal.117) menyatakan bahwa “ Di dalam konsep manajemen atau konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka”.

Menurut Bangun (2012, hal. 313) Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain dalam suatu perusahaan. Dari batasan pengertian motivasi di atas terlihat bahwa ada tiga hal yang termasuk di dalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan-kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi.

Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Menurut Sutrisno (2009, hal 116) sebagai berikut :

1. Faktor Intern

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

a). Keinginan untuk dapat hidup

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

memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b). Keinginan untuk dapat memiliki

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

Contohnya: keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c). Keinginan untuk memperoleh harga diri

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras, memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai seorang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja (pengangguran) dan sebagainya.

d). Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana

e). Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau jadi pemimpin dipilih itu dalam arti positif, yaitu ingin kerja dipilih menjadi ketua atau kepala.

2). Faktor ekstern

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

a). Kondisi lingkungan kerja

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

Lingkungan kerjanya meliputi: tempat bekerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b). Kompensasi yang memadai

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

c). Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing para karyawan dalam bekerja, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan semangat.

d). Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan dalam mengembangkan potensi diri.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan menekankan pengertian dan makna motivasi kerja yaitu suatu sikap dan kepuasan dengan keinginan yang terus-menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan organisasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja di dalam suatu organisasi antara lain:

1). Absensi

Absensi di sini di antaranya waktu yang hilang, sakit/kecelakaan, serta pergi meninggalkan pekerjaan karena keperluan pribadi baik diberi wewenang maupun tidak. Yang tidak diperhitungkan dalam absensi yaitu tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur panjang, dan diberhentikan kerja atau pemberhentian bekerja.

2). Kerjasama

Kerjasama ini meliputi keaktifan di dalam organisasi dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu, baik dengan pimpinan maupun teman -teman sekerja untuk mendapatkan tujuan bersama.

3). Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, selalu menaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik -baiknya sesuai dengan bidang tugasnya.

Dari beberapa penjelasan di atas disimpulkan bahwa beberapa ukuran untuk mengukur disiplin kerja yang antara lain:

- a. Kepatuhan pelayanan pada perintah/instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku.

- b. Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
- c. Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi.
- d. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- e. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

c. Indikator-indikator Motivasi

Hasibuan (2008, hal. 149) mengemukakan ada lima indikator motivasi yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- 3) Kebutuhan sosial, yang ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana karyawan tersebut akan mengerahkan kecekan, kemampuan, keterampilan dan potensi.

Mangkunegara (2008, hal.103) mengemukakan ada tiga indikator motivasi yaitu :

- 1).Motif

Motif adalah suatu prangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan didalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

- 2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan menyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi karyawan.

- 3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja maksimal.

b) **Dampak Motivasi**

1). Dampak positif dari motivasi kerja

Karyawan yang merasa bahagia cenderung puas dan tidak ingin pindah dari pekerjaannya, tidak absen dan lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya. Karyawan yang sudah termotivasi untuk bekerja juga lebih nyaman dengan rekan kerjanya serta kesalahan pekerjaan yang cenderung lebih sedikit dibandingkan yang tidak termotivasi untuk bekerja.

2). Dampak negatif motivasi kerja jika berlebihan

Motivasi kerja jika berlebihan akan menyebabkan si pekerja merasa tertekan, dan pekerjaan yang dilakukan cenderung tidak maksimal karena kelelahan atau faktor-faktor lain. Jadi motivasi kerja yang berlebihan juga tidak baik lagi bagi kesehatan maupun aspek lainnya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. Disiplin kerja merupakan bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku karyawan untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati

ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2007, hal.305)

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang. Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang.

Kedisiplinan menurut Sutrisno (2009, hal. 94) adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Umumnya disiplin yang sejati dapat terwujud apabila karyawan datang di kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik. Disiplin kerja adalah tindakan-tindakan yang diambil seorang manajer untuk menegakkan pedoman dan peraturan-peraturan. Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri yang bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (Setyaningdyah, 2013, hal.145)

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan, kesetiaan dan kesadaran seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

b. Jenis- jenis Disiplin Kerja

Ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja, adapun hal tersebut antara lain:

1. *Self dicipline*

Self dicipline yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command dicipline*

Command dicipline yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- b) Adanya perilaku yang terkendali.

c) Adanya ketaatan.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan 12 respon yang dikehendaki. Sutrisno(2009; hal.92).

c. Macam-Macam Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa tipe-tipe kegiatan pendisiplinan, ada tiga tipe yaitu:

- 1). Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang mendorong pada karyawan untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri dari diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan bekerja dengan ikhlas, bukan karena paksaan manajemen.
- 2). Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap karyawan.
- 3). Disiplin Progresif yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif Antara lain:
 - a) Teguran secara lisan oleh atasan
 - b) Teguran tertulis

- c) Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari
- d) Diturunkan pangkatnya

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, adapun faktor yang berkaitan dengan disiplin kerja, menurut Sutrisno (2014, hal.89) yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan karyawan, karena dalam lingkungan kerja semua karyawan akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, sikap, dan lain sebagainya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat di jadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa,

5. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

e. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2011, hal.94) adalah sebagai berikut:

a). Taat terhadap aturan waktu

dilihat dari jam masuk kerja, jam kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b). Taat terhadap peraturan perusahaan

peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c). Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan

ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d). Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

c) Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (independent variable) dengan variabel terikat (dependent variable) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian, dimana motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X_1 dan X_2) dan kualitas kinerja karyawan

sebagai variabel terikat (Y). Dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

Dengan adanya motivasi kerja, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan.

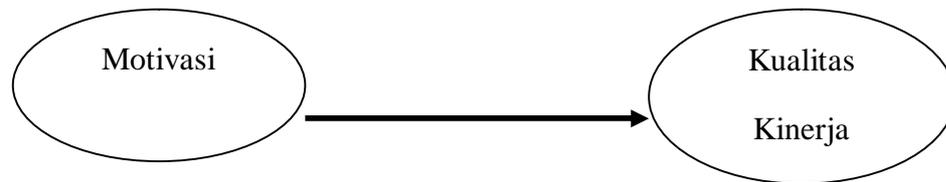
Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Motivasi menyebabkan & mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, pemberian motivasi diharapkan agar para karyawan dapat lebih giat bekerja sehingga dapat mencapai kepuasan kerja yang baik.

Pengertian motivasi menurut Samsudin (2010, hal.281) adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan.

Oleh karena itu motivasi kerja berarti faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Sedangkan motivasi kerja berarti sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Karyawan yang termotivasi dengan maka akan mengalami tingkat kepuasan yang tinggi pula. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Suriani (2013) bahwa motivasi berhubungan dengan kualitas kerja karyawan di media riset bisnis dan manajemen di fakultas ekonomi universitas "T" menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan yang dilustrasikan seperti berikut :

Gambar:



Gambar II-1

Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Antara Disiplin terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

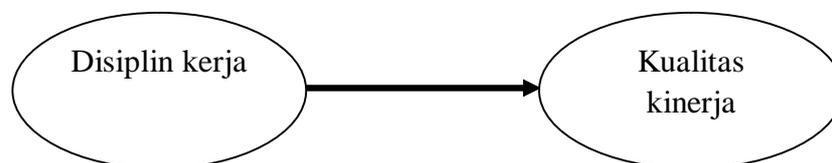
Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin kerja harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh berkembangnya suatu aparatur pemerintah dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan negara.

Salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja menurut Prasetyo (2008, hal.36) adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu. bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih baik & lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu

yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik terhadap kualitas kerjakaryawan.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Suryani kasim (2013) bahwa disiplin kinerja berhubungan dengan kualitas kinerja karyawan dimedia riset bisnis dan manajemen universitas “U” menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik, mempengaruhi kualitas kinerja yang baik. Sebaliknya, jika disiplin waktu yang kurang baik, dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan yang kurang baik.



Gambar II.2

Pengaruh Antara Disiplin kerja dan kualitas kinerja

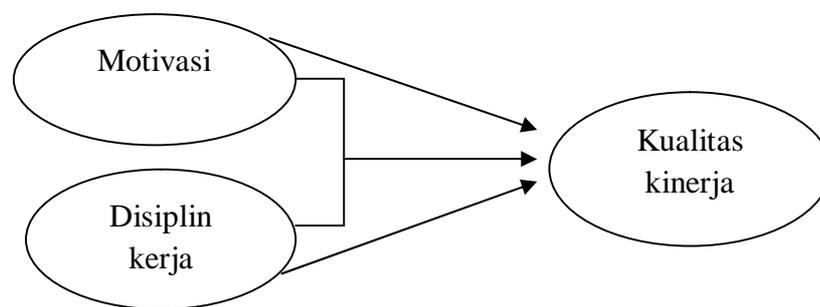
3. Pengaruh Antara Motivasi dan Disipin Kerja terhadap kualitas kinerja

Membangun suasana kerja yang menyenangkan di kalangan karyawan adalah sangat penting. Namun, jauh lebih penting adalah karyawan memiliki perasaan termotivasi dan disiplin bukan untuk pihak manajemen saja, tetapi untuk meningkatkan kepuasan kerja karena manajemen telah berhasil memotivasi mereka. Motivasi, etika, dan disiplin yang tinggi merupakan mutu sumber daya manusia karyawan yang tinggi.

Motivasi menurut Hasibuan (2009, hal.143) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau

bekerja sama, bekerja secara efektif, disiplin dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan atas kinerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Revi Pebriani (2013) pada Hotel Madani Medan, menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kualitas kinerja karyawan yang dapat dilihat pada paradigmapenelitian berikut ini :



Gambar II.3

Paradigma Penelitian

d) **Hipotesis**

Hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis termasuk salah satu proposisi di samping proposisi-proposisi lainnya. Hipotesis dapat didedukasikan dari proposisi lainnya yang tingkat keberlakuannya lebih universal. Oleh karena itu, hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya.

Menurut Sugiyono (2008, hal.99) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan tujuan motivasi terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh positif dan tujuan disiplin kerja terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera utara.
3. Ada pengaruh positif dan tujuan motivasi dan disiplin kerja terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel dapat diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengakuan dari suatu penilaian, yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Motivasi (Xi)

Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya, motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan.

Menurut Sutrisno (2012, hal.110) Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

Tabel III-1. Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator Motivasi
1	Kebutuhan fisik
2	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3	Kebutuhan sosial
4	Kebutuhan akan penghargaan
5	Kebutuhan perwujudan diri

Sumber : Hasibuan (2008, hal. 149)

2. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Rivai dan Sagala (2013, hal.825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan.

Tabel III-2 Indikator

No	Indikator disiplin kerja
1	Taat terhadap aturan waktu
2	Taat terhadap peraturan perusahaan
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4	Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Sumber : Singodimejo (2011, hal.94)

3. Kualitas Kinerja (Y)

Kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut Munandar (2008, hal.287) Kualitas kinerja adalah mutu dari suatu proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Tabel III-3 Indikator kualitas kinerja

No	Indikator kualitas kinerja
1	Potensi diri
2	Hasil kerja optimal
3	Proses kerja

Sumber : Hasibuan (2009,hal.45)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

- Tempat Penelitian : PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara
 Alamat : Jl. Komodor Laut Yos Sudarso no.284 Medan
 Telepon : (061) 6615155
 Waktu Penelitian : Desember 2017 s/d Maret 2018

Tabel III-4

Tempat dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Des-2017				18-Jan-18				18-Feb-18				18-Mar-18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset Penelitian	■	■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penulisan Proposal			■	■	■	■	■	■								
4	Bimbingan Proposal								■	■							
5	Seminar Proposal										■						
6	Revisi Proposal											■					
7	Pengesahan Perposal												■				
8	Pengumpulan Data													■			
9	Penulisan Skripsi														■	■	■
10	Bimbingan Skripsi														■	■	■
11	Sidang Meja Hijau															■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008, hal: 115) mengatakan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 192 karyawan tetap PT. PLN (persero) wilayah sumatera utara.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008, hal, 115) mengatakan “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang akan dijadikan sebagai objek ataupun responden penelitian. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti berdasarkan teori Slovin yaitu memasukkan unsur kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi yaitu 15%. Adapun sampel

yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara sebanyak 36 orang.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n : Ukuran Sample

N : Ukuran Populasi

e : Toleransi Ketidakpastian (%)

maka :

$$n = \frac{-192}{1 + 192 (0,15)^2}$$

Tabel III-5
Penentuan Strata Sampel

No	Bagian	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
1	Bidang SDM	23 Orang	$\frac{36}{192} \times 23 = 4 \text{ orang}$
2	Bidang Perencanaan	21 Orang	$\frac{36}{192} \times 21 = 4 \text{ orang}$
3	Bidang Keuangan	32 Orang	$\frac{36}{192} \times 32 = 6 \text{ orang}$
4	Bidang Distribusi	23 Orang	$\frac{36}{192} \times 23 = 4 \text{ orang}$
5	Bidang Niaga dan Pelayanan pelanggan	33 Orang	$\frac{36}{192} \times 33 = 6 \text{ orang}$
6	Bidang Fungsional	9 Orang	$\frac{36}{192} \times 9 = 2 \text{ orang}$
7	Bagian Sdm dan Umum	33 Orang	$\frac{36}{192} \times 33 = 6 \text{ orang}$
8	Unit Pelaksana Proyek Kelistrikan	9 Orang	$\frac{36}{192} \times 13 = 2 \text{ orang}$
9	APD (anggaran pengatur distribusi)	9 Orang	$\frac{36}{192} \times 9 = 2 \text{ orang}$
	JUMLAH	192 Orang	36 Orang

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara/Interview

Yaitu melakukan tanggung jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

2. Studi Dokumentasi ...

Yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Kuesioner

Yaitu lembar kerja yang diberikan kepada responden yang berguna untuk penelitian dalam hal ini sampel atau karyawan di perusahaan. Dalam penelitian ini, angket sebagai instrument penelitian yang membuat butir-butir pertanyaan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan variabel-variabel penelitian X dan Y. Lembar kerja yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. PLN (persero) wilayah sumatera utara dengan likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan tentang mulai dari "sangat setuju sampai tidak setuju" dan setiap jawaban diberikan bobot nilai :

Tabel III-6
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sugiyono, 2013, Hal.93)

Untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang disebar. Akan digunakan beberapa rumus dari pengujiannya yaitu :

a. Validitas

Validity (validities) yaitu untuk mengetahui kelayakan instrumen dari angket/kuesioner yang digunakan uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrumen angket yang dipakai untuk penelitian apakah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya.

Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x^1)^2\} \{n\sum x_i^2 - (\sum y_i^2)\}}}$$

(Sugiono, 2013, hal.267)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamat

$\sum x_i$ = 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

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xi yi$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $\geq \alpha 0,05$)
- Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $\leq \alpha 0,05$)

Hipotesisnya adalah:

- $H_0: p=0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- $H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Pengujian validitas setiap instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan r hitung terhadap $r_{tabel} = 0,1966$ (lihat table r), dimana $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

b. Reliabilitas

Reliability (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Menurut Azwar (2012, hal.118) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dan perhitungannya menggunakan bantuan software SPSS versi 18.0. dikatakan reliable bila hasil $\alpha \geq 06$ dengan rumus α sebagai berikut:

$$a = 2 \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Azwar, 2012, hal. 118)

Dimana :

a = koefisien reabilitas alpha

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,6 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak dilakukan secara manual, namun menggunakan software SPSS 16. Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

1. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiono (2012, hal.277)

Dimana:

Y = Kualitas kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pengaruh motivasi

X_2 = Pengaruh disiplin

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah sampel yang telah ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari multikolonieritas, heteroskedastisitas dan normalitas.

Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara yang termudah untuk melihat normalitas adalah dengan histogram «yajig membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Artinya kriteria berdistribusi normal apabila tampilan grafiknya menunjukkan pola penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Selanjutnya, pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal plot. Kriteria pengujiannya, adalah sebagai berikut:

1. Jika angka signifikan $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi normal
2. Jika angka signifikan $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan dengan melihat nilai variance inflation faktor (VIF). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat:

1. Nilai tolerance dan lawannya
2. Variance inflation faktor

Tolerance mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolineritas yang tinggi. Nilai cut off yang dipakai oleh nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar analisis:

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

3. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat-secara parsial digunakan uji t dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Sugiyono (2012, hal 260)

Dengan keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t table

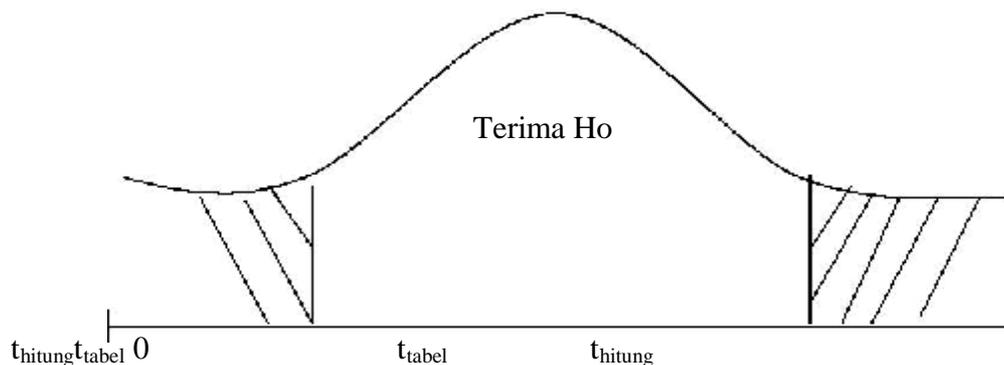
r_{xy} = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 5\%$. di sini akan terlihat perbandingan nilai thitung dengan ttabel, dengan syarat sebagai berikut:

1. Apabila nilai sig.probability < 0,05 dan nilai thitung > t_{tabel}, maka ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

2. Bila nilai sig. probability > 0,05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.



4. Uji F(Simultan)

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

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

(Sugiyono. 2012, hal. 257)

Keterangan : R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

N = Jumlah variabel

F = f -hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f -tabel

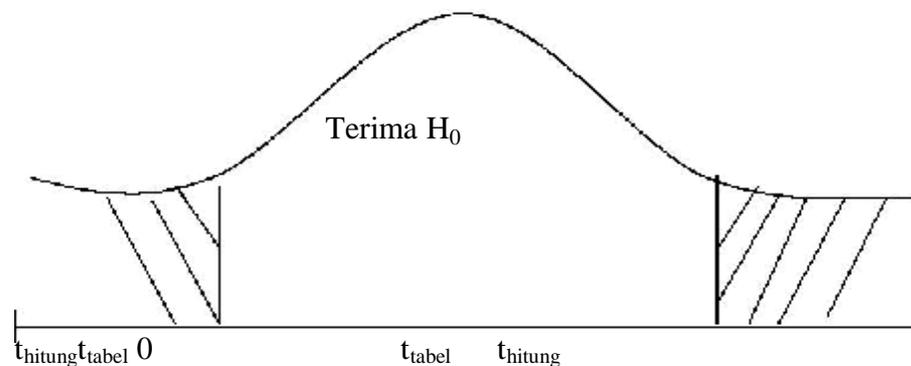
Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

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

Dasar pengujian keputusan dalam pengujian ini adalah :

1. Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{table}$ dan $-F_{hitung} > -F_{table}$.
2. Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{table}$ dan $-F_{hitung} < -F_{table}$.



5. Koefisien Determinasi (D)

Teknik koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu.

Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0).

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

(Sugiyono. 2012, hal.286)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

$(R_{y_1 \dots y_2})^2$: Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentasi kontribusi

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Adi Prasetyo, (2014). *Buku Sakti Web Master*. Jakarta: Mediakita.
- Azwar, S. (2012) *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta Pusaka Pelajar
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Edy, Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Geraldino A. Sayd, Frans Gana, Petrus Kase, (2016)*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Kantor Pertanahan Rote Ndao*.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Noor Juliansyah (2013) *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Cetakan Pertama, Jakarta :Kencana
- Reni Farwitawati, Souvya Fithrie. *Jurnal Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Siswandi. Indra Iman. (2009). *Aplikasi Manajemen Prusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: Mitra Wicana Media
- Siagian, Sondang (2007). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. PT Gunung Agung ; Jakarta
- Sofyandi. Herman. (2007). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1*. (Jakarta: Salemba empat, 2008), hlm. 222

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfaberta.

Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tim Penyusun (2019). *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan: FE-UMSU

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variable satu dengan variable lainnya. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk pernyataan (angket) yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variable Motivasi kerja(X_1), 10 item pernyataan untuk variable disiplin (X_2) dan 8 item pernyataan variable Kualitas Kinerja Karyawan(Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 36 orang karyawan PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara sebagai sampel penelitian. System penilaian dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 5 (lima) tanggapan pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel IV.1 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangatsetuju (SS)	5
Setuju (S)	4
KurangSetuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Zuliandi.2015, hal 70)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* pada table di atas dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variable Motivasi kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) maupun Kualitas kinerja

karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian , maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1. Hasil data angket penelitian yang disebarkan kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan SPSS, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah di uji dan di sajikan dalam bentuk tabel frekuensi sesuai tabel berikut :

2. Karakteristik Identitas Responden

Identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karekteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa bekerja dari responden penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel IV.2
Karakteristik Responden
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	14	39%
Laki-laki	22	61%
Total	36	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (61%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (39%). Dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden
Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
24-30	9	25 %
31-40	16	44%
>40	11	31 %
Total	36	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel yang di atas menunjukkan bahwa karakteristik data usia responden pada kelompok usia dengan rentang 24-30 tahun sebanyak 9 orang (25 %), pada kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 16 orang (44 %), dan pada kelompok usia >40 tahun sebanyak 11 orang (31%). Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden di dominasi pada kelompok dengan rentang usia > 40 tahun.

Tabel IV. 4
Karakteristik Responden
Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	14	39%
S1	22	61 %
Total	36	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik data tingkat pendidikan responden pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 22 orang (61%) dan responden pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 14 orang (39%). Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden di dominasi pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 22 orang (84%).

Tabel IV. 5
Karakteristik Responden
Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
2	16	44%
2-5	20	56%
Total	36	100%

Sumber data Primer yang diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik data pada kelompok responden yang memiliki masa bekerja dengan kategori pada rentang 2 tahun sebanyak 16 orang (44%), dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 20 orang (56%). Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden pada PT. PLN (persero) Wilayah Sumatera Utara memiliki masa kerja pada rentang 2-5 tahun.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kualitas kinerja karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan pernyataan jawaban dengan penilaian skala likert pada setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian.

1) Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi Kerja (X_1) yang diragukan dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.6
Penyajian Data Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No	Jawaban					Jumlah
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	18	50	15	42	3	8	0	0	0	0	36	100 %
2.	20	56	16	44	0	0	0	0	0	0	36	100 %
3.	18	50	18	50	0	0	0	0	0	0	36	100 %
4.	14	39	21	58	1	3	0	0	0	0	36	100 %
5.	26	72	10	28	0	0	0	0	0	0	36	100 %
6.	12	33	23	63	1	3	0	0	0	0	36	100 %
7.	18	50	17	47	1	3	0	0	0	0	36	100 %
8.	21	58	15	42	0	0	0	0	0	0	36	100 %
9.	16	45	17	47	3	8	0	0	0	0	36	100 %
10.	15	41	20	56	1	3	0	0	0	0	36	100 %

Sumber : Data diolah, 2018

- a) Jawaban responden tentang Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (50%).
- b) Jawaban responden tentang Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju 20 orang (56%)
- c) Jawaban responden tentang Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan mayoritas menjawab sangat setuju 18 orang (50%).
- d) Jawaban responden tentang Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini mayoritas menjawab setuju 21 orang (58%).
- e) Jawaban responden tentang Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan Saya di hari tua mayoritas responden menjawab sangat setuju 26 orang (72%).

- f) Jawaban responden tentang Saya merasa senang karena karyawan diperusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik mayoritas responden menjawab setuju 23 orang (63%).
- g) Jawaban responden tentang Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan mayoritas responden menjawab sangat setuju 18 orang (50%).
- h) Jawaban responden tentang Saya selalu tekun dalam menyelesaikan tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju 21 orang (59%).
- i) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab setuju 17 orang (47%).
- j) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya mayoritas responden menjawab setuju 20 orang (56%).

2) Variabel Disiplin Kerja(X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel disiplin kerja(X_2) yang diragukan dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.7
Penyajian Data Variabel Disiplin(X_2)

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	21	59	15	41	0	0	0	0	0	0	36	100%
2.	21	59	15	41	0	0	0	0	0	0	36	100%
3.	16	45	19	52	1	3	0	0	0	0	36	100%
4.	13	36	20	56	3	8	0	0	0	0	36	100%
5.	16	45	17	47	3	8	0	0	0	0	36	100%
6.	21	59	15	41	0	0	0	0	0	0	36	100%

7.	26	72	10	28	0	0	0	0	0	0	36	100%
8.	14	39	21	58	1	3	0	0	0	0	36	100%
9.	13	36	20	56	3	8	0	0	0	0	36	100%
10.	13	36	20	56	3	8	0	0	0	0	36	100%

Sumber : Data diolah, 2018

- a) Jawaban responden tentang Apakah anda selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai mayoritas responden menjawab sangat setuju 21 orang (59%).
- b) Jawaban responden tentang Apakah anda selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju 21 orang (59%).
- c) Jawaban responden tentang Apakah anda selalu berpakaian rapi, lengkap dan bersih mayoritas responden menjawab sangat setuju 19 orang (52%).
- d) Jawaban responden tentang Apakah anda mampu menggunakan perlengkapan kantor secara baik mayoritas responden menjawab setuju 20 orang (56%).
- e) Jawaban responden tentang Saya menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku mayoritas responden menjawab setuju 17 orang (47%).
- f) Jawaban responden tentang Apakah anda sering menunda-nunda waktu kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju 21 orang (58%).
- g) Jawaban responden tentang Apakah anda mampu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan mayoritas responden menjawab sangat setuju 26 orang (72%).
- h) Jawaban responden tentang Saya mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju 21 orang (58%).

i) Jawaban responden tentang Apakah anda sudah memiliki tanggung jawab yang tinggi dan diterapkan dalam bertugas mayoritas responden menjawab setuju 20 orang (56%).

j) Jawaban responden tentang Apakah anda sering menyelesaikan tugas tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju 20 orang (56%).

3) Variabel Kualitas Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel kualitas kinerja karyawan (Y) yang diragukan dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.8
Penyajian Data Variabel Kualitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	12	33	23	64	1	3	0	0	0	0	36	100%
2.	13	36	18	50	5	14	0	0	0	0	36	100%
3.	13	36	20	56	3	8	0	0	0	0	36	100%
4.	18	50	18	50	0	0	0	0	0	0	36	100%
5.	21	58	15	42	0	0	0	0	0	0	36	100%
6.	21	58	15	42	0	0	0	0	0	0	36	100%
7.	18	50	17	47	1	3	0	0	0	0	36	100%
8.	18	50	17	47	1	3	0	0	0	0	36	100%

Sumber : Data diolah, 2018

a) Jawaban responden tentang Karyawan berusaha mengembangkan kualitas kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan yang ingin di capai mayoritas responden menjawab setuju 23 orang (64%).

b) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja sesuai dengan standart mutu yang telah di tetapkan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju 18 orang (50%).

c) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal mayoritas responden menjawab setuju 20 orang (56%).

- d) Jawaban responden tentang Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik mayoritas responden menjawab sangat setuju 18 orang (50%).
- e) Jawaban responden tentang Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin mayoritas responden menjawab sangat setuju 21 orang (58%).
- f) Jawaban responden tentang Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju sangat 21 orang (58%).
- g) Jawaban responden tentang Saya selalu antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju 18 orang (50%).
- h) Jawaban responden tentang Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan mayoritas responden menjawab setuju 18 orang (50%).

4. Hasil Analisis Data Penelitian

Analisis data penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan sub bab yang merupakan deskripsi data. Data yang di analisis di mulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk mengambil kesimpulan.

1) Analisis Linear Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel IV.9
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.270	3.944		.576	.569
	MOTIVASI	.518	.115	.593	4.496	.000
	DISIPLIN	.225	.099	.302	2.288	.029

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan data tabel Coefficients di atas pada kolom (*Under standardized Coefficients*) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua predictor (lingkungan kerja dan stress kerja) adalah :

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

Maka diperoleh nilai $Y = 2,270 + 0,518X_1 + 0,225X_2 + e$

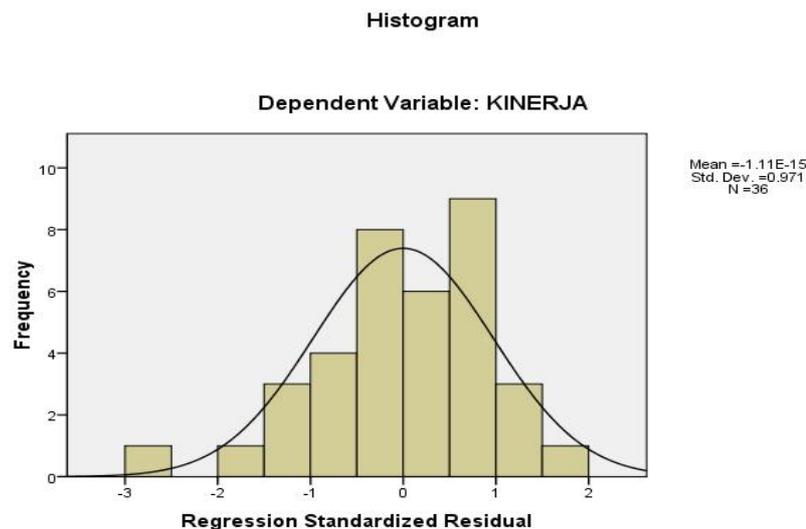
Nilai persamaan sebelumnya menunjukkan bahwa semua variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) memiliki koefisien yang positif, dengan pengertian bahwa variabel bebas mempunyai hubungan dan pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Kualitas Kinerja Karyawan). Koefisien variabel motivasi (X_1) memberikan nilai sebesar 0.518 yang berarti bahwa jika motivasi dikelola dengan baik dengan asumsi variabel bebas lain tetap, maka kualitas kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu juga koefisien disiplin kerja (X_2) memberikan nilai sebesar 0,225 yang berarti bahwa jika disiplin dikelola dengan baik dengan asumsi nilai pada variabel lain tetap, maka variabel kualitas kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada dua cara untuk melihat apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Cara pengujiannya :

- a) Pada grafik histogram, dikatakan variabel berdistribusi normal atau tidak jika terbentuk lonceng yang melenceng ke kiri atau ke kanan. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut ini :

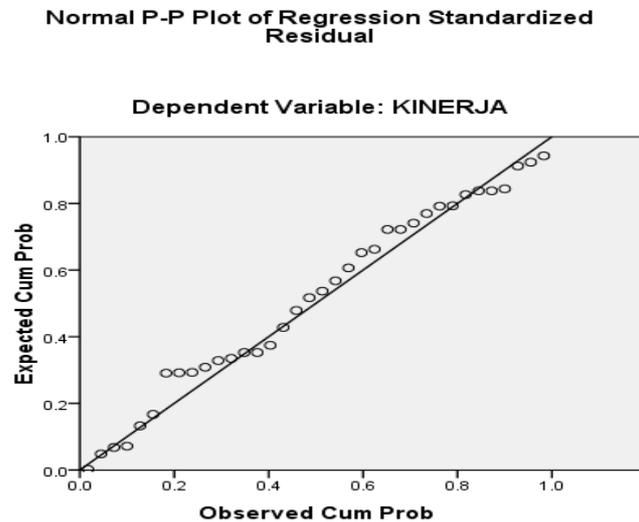


Gambar IV.10
Pengujian Histogram Normalitas

Pada grafik histogram Gambar IV.1 terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut seimbang ke kiri dan ke kanan dan membuat pola lonceng.

- b) Apabila plot dari keduanya terbentuk linear maka berindikasi bahwa residual menyebar normal. Bila pola titik-titik yang terletak selain di

ujung-ujung plot masih berbentuk linear, meskipun ujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data adalah berdistribusi normal. Berikut hasil Normal P-Plot of Regression Standardized Residual :



Gambar IV.11
Pendekatan Grafik Normalitas

Pada Gambar IV.2 dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolineritas

Pengujian multikolineritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dari hasil analisis *collinearly* statistik. Dengan tujuan multikolineritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa H_0 diterima apabila nilai $VIF < 10$ dan angka toleransi mendekati 1, dan H_0 ditolak apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV. 12
Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.270	3.944		.576	.569		
	MOTIVASI	.518	.115	.593	4.496	.000	.553	1.809
	DISIPLIN	.225	.099	.302	2.288	.029	.553	1.809

a. Dependent Variable: KUALITASKINERJAKARYAWAN

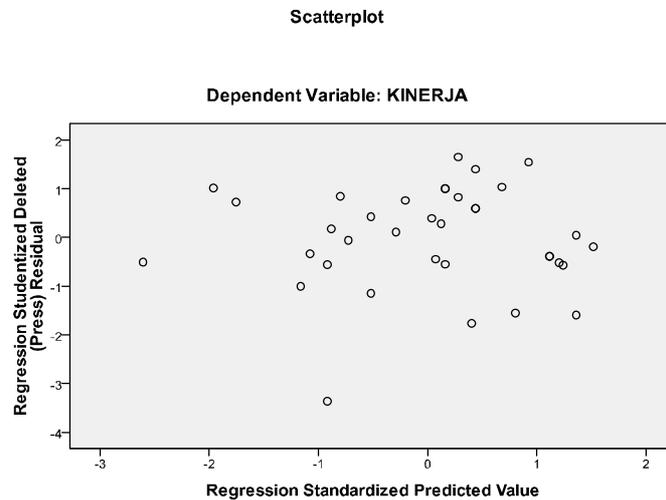
Berdasarkan tabel uji multikolineritas di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) memiliki nilai collinerarity statistic VIF 1,809 nilai tersebut dapat dipahami dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas dalam variabel independen dalam penelitian.

c) Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah varian dependen mempunyai varian yang sama atau tidak. Heterokedastisitas mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

b) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “*Scatterplo*” pada output data seperti berikut :



Gambar IV.13
Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heterokedastisitas dapat dipahami bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebaar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas variabel penelitian ini terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Hasil pengolahan menggunakan SPSS pada multiple regression analysis tentang pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.14
Variabel Entered

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN, MOTIVASI ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Pada Tabel IV. 11 dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen dimasukkan dalam analisis ini, atau dengan kata lain tidak ada variabel independen yang digunakan, atau yang disebut metode enter.

3) Uji t

Uji statistic t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel independen individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.15
Uji t Pengaruh Motivasi Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.270	3.944		.576	.569
	MOTIVASI	.518	.115	.593	4.496	.000
	DISIPLIN	.225	.099	.302	2.288	.029

a. Dependent Variable: KINERJA

1) Pengaruh Antara Motivasi terhadap kualitas kinerja karyawan

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 4,496$ $t_{tabel} = 2,032$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ø Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ø Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variable motivasi (X_1) terhadap kualitas kinerja karyawan (Y) perolehan $t_{hitung} = 4,496$ dengan pengertian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,032$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh signifikan antara variable motivasi (X_1) terhadap variabel kualitas kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

2. Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

Tabel IV.16
Uji t Pengaruh Disiplin Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.270	3.944		.576	.569
MOTIVASI	.518	.115	.593	4.496	.000
DISIPLIN	.225	.099	.302	2.288	.029

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients : $t_{hitung} = 2,288$ dan $t_{tabel} = 2,032$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ø Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,

Ø Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variable disiplin (X_2) terhadap kualitas kinerja karyawan (Y) perolehan $t_{hitung} = 2,288$ dengan pengertian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,032$ dengan nilai signifikan sebesar $0,029 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh signifikan antara variable disiplin (X_2) terhadap variabel kualitas kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

c. Uji F

Uji statistic (F simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (Independen) secara bersama-sama memiliki hubungan dan pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Maka hipotesis tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistic sebagai berikut :

Ø Ho : $p = 0$ (Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin(X_2) terhadap Kualitas Kinerja Karyawan(Y),

Ø Ho : $p \neq 0$ (Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin(X_2) terhadap Kualitas Kinerja Karyawan(Y),

Kriteria hipotesis :

Ø Tolak Ho jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05

Ø Terima Ho jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05

Tabel IV.17

Uji F

ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	120.634	2	60.317	35.470	.000 ^a
	Residual	56.116	33	1.700		
	Total	176.750	35			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

$F_{tabel} = Df_1 = k = 2$, $Df_2 = n - k - 1 = 36 - 2 - 1 = 33$ adalah 3,28 $F_{hitung} = 35,470$

- $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)
- $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)

Berdasarkan data tabel uji F dengan kriteria sebelumnya diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,470 $> F_{tabel} = 3,28$, sedangkan nilai signifikan 0,000 $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

d. Koefisien Determinasi

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

Tabel IV.18
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	Change Statistics	
-------	-------------------	--

	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.683	35.470	2	33	.000	2.285

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan regresi koefisien determinasi model summary pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0.683. Hal ini memiliki arti bahwa 68,3% variable kualitas kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin. Sedangkan sisanya 31,7% dapat di pengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian.

B. Pembahasan

Hasil pengujian dari seluruh variabel dapat di simpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat, namun secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini dapat di tunjukkan dari banyaknya tanggapan yang tinggi dari responden.

1. Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variable motivasi (X_1) terhadap kualitas kinerja karyawan (Y) perolehan $t_{hitung} = 4,496$ dengan pengertian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,032$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh signifikan antara variable motivasi (X_1) terhadap variabel kualitas kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

2. Pengaruh Antara Disiplin Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Disiplin (X_2) terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y) perolehan $t_{hitung} = 2,288$ dengan

pengertian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,032$ dengan nilai signifikan sebesar $0,029 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel Disiplin (X_2) terhadap variabel Kualitas Kinerja Karyawan(Y) pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

3. Pengaruh Antara Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel uji F dengan kriteria sebelumnya diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $35,470 > F_{tabel} = 3,28$, sedangkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kualitas Kinerja Karyawan(Y) pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kualitas kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara dengan $t_{hitung} = 4,496 > t_{tabel} = 2,032$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$
2. Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara dengan $t_{hitung} = 2,288 > t_{tabel} = 2,032$ dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$.
3. Hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa variabel Motivasi dan Disiplin juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara dengan $F_{hitung} = 35,470 > F_{tabel} = 3,28$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Hasil Koefisien Determinasi (R. Square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0.683. Hal ini memiliki arti bahwa 68,3% variable kualitas kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin. Sedangkan sisanya 31,7% dapat di pengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak di ikut sertakan dalam penelitian.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Motivasi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara cukup baik, sehingga perlu adanya upaya untuk mempertahankan nilai-nilai positif yang terkandung dalam pelaksanaan Motivasi tersebut, sehingga kualitas kinerja karyawan tetap dapat dicapai dengan maksimal.
2. Disiplin pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara perlu dipertahankan dan ditingkatkan, pemberian Disiplin dapat dilakukan agar karyawan dapat terus meningkatkan semangat kerja sehingga target dari perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.
3. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara untuk dapat mempertahankan nilai-nilai positif yang terkandung dalam pelaksanaan Motivasi dan pemberian Disiplin kepada karyawan yang selama ini sudah dilaksanakan dengan baik sehingga karyawan dapat lebih terpacu untuk dapat bekerja lebih maksimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Adi Prasetyo, (2014). *Buku Sakti Web Master*. Jakarta: Mediakita
- Azwar, S. (2012) *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta Pusaka Pelajar
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Edy, Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Geraldino A. Sayd, Frans Gana, Petrus Kase, (2016) *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Kantor Pertahanan Rote Ndao*.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Prusahaan YKPN
- Noor Juliansyah (2013) *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana
- Reni Farwitawati, Souvya Fithrie. *Jurnal Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Siswandi. Indra Iman. (2009) *Aplikasi Manajemen Prusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: Mitra Wicana Media
- Siagian, Sondang (2007). *Organisasi Kepemimpinan dan perilaku Administrasi*. PT Gunung Agung ; Jakarta
- Sofyandi. Herman. (2007). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. *Prilaku Organisasi*. Edisi ke 12 buku 1 . (Jakarta: Salemba empat, 2008), hlm.222
- Sugiyono .(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung. Alfaberta.

Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tim Penyusun (2019). Pedoman Penulisan Skripsi, Medan: FE-UMSU