

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MOPOLI RAYA MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

SUCI PRADITA LESTARI

1405160665

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



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

Jl. Kapt. Mochtar 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 Sabtu, tanggal 24 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SUCI PRADITA LESTARI
N P M : 1405160665
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MOPOLI RAYA MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si

Penguji II

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : SUCI PRADITA LESTARI
N P M : 1405160665
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MOPOLI RAYA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Sues Pradita Lestari
NPM : 1405160665
Konsentrasi : MSOM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan!! Januari.2018

Pembuat Pernyataan



Sues Pradita Lestari
Suci Pradita Lestari

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

Nama Lengkap : SUCI PRADITA LESTARI
N.P.M : 1405160665
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MOPOLI RAYA
MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
	SKRIPSI: DITERIMA	/	
	ABSTRAK	/	
	Hasil uji MASLOW-MASLOW VARIABEL di PERBAHUI	/	
	HASIL ANGGKET DAN KERNYATAAN RESPONDEN di SESUATIKAN KERNYATAANNYA	/	
19 03 2018	Ace ikut ujian MEJA HIJAU	/	

Medan, Maret 2018

Pembimbing Proposal

(WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si)

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HASRUDNY TANJUNG, SE, M.Si)

ABSTRAK

SUCI PRADITA LESTARI. NPM.1405160665. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya Medan. Skripsi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Dalam penentuan sampel penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 40 orang karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Nilai regresi linear berganda diperoleh $Y = 8,717 + 0,658X_1 + 0,087X_2$. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mopoli Raya Medan. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mopoli Raya Medan. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mopoli Raya Medan. Nilai R Square adalah sebesar 63% nilai ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sisa nya 37%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh Peneliti ini

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya Medan”. Adapun penulisan skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas akhir program S1 Fakultas Ekonomi Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan, untuk itu penulis diharapkan saran dan petunjuk demi kesempurnaan skripsi ini.

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

1. Teristimewa orangtua tercinta ayahanda Suparoko dan Ibunda Drg. Rahmawati yang telah mengasuh, mendidik, menyayangi dan selalu mendoakan serta memberikan dukungan. Dan tiga saudara yang saya cintai yaitu, Dimas Fitra Sadewo, Dirga Isra Sadewo dan Diandra Arga Sadewo yang telah memberi motivasi, inspirasi dan semangat serta dukungan kepada saya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri Tupti, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Willy Yusnandar, SE, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan proposal skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, selaku staf pengajar di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
9. Pimpinan serta Seluruh staff pegawai di PT. Mopoli Raya Medan yang telah membantu dalam pengambilan data serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman terbaikku Syarifah Suci Rahmadani, Hidayah Asdayanti, Nur Umi Nainggolan, abang Maulana Affandy ST, serta teman-teman seperjuangan Manajemen C Siang Angkatan 2014, telah membantu Penulis dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

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

Wassalammu'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2018

Penulis

SUCI PRADITA LESTARI
1405160665

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
c. Indikator Kinerja Karyawan	8
2. Disiplin Kerja.....	9
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	9
b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	10
c. Indikator Disiplin Kerja	12
3. Motivasi.....	13
a. Pengertian Motivasi.....	13
b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	13
c. Indikator Motivasi	14
B. Kerangka Konseptual	16
C. Hipotesis.....	18

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	20
A. Pendekatan Penelitian.....	20
B. Definisi Operasional	20
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	22
D. Populasi dan Sampel Penelitian	23
E. Teknik Pengumpulan Data	24
1. Validitas	25
2. Reliabilitas	27
F. Teknik Analisis Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN	33
A. Hasil Penelitian	33
1. Karakteristik Responden	33
2. Deskripsi Variabel Penelitian	35
3. Analisis Data.....	40
B. Uji Asumsi Klasik.....	41
C. Uji T	45
D. Uji F	47
E. Koefisien Determinasi	48
F. Pembahasan.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL III-1 Indikator Kinerja Karyawan	21
TABEL III-2 Indikator Disiplin Kerja	21
TABEL III-3 Indikator Motivasi	22
TABEL III-4 Tabel Jadwal Penelitian.....	22
TABEL III-5 Skala Likert.....	24
TABEL III-6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	26
TABEL III-7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	26
TABEL III-8 Hasil Uji Validitas Motivasi	26
TABEL III-9 Hasil Uji Reliabilitas	28
TABEL IV-1 Skala Likert.....	33
TABEL IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
TABEL IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	34
TABEL IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	35
TABEL IV-5 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja.....	35
TABEL IV-6 Skor Angket Variabel Motivasi.....	37
TABEL IV-7 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan.....	39
TABEL IV-8 Uji Multikolinieritas	42
TABEL IV-9 Koefisien Regresi Linier Berganda	44
TABEL IV-10 Uji t	45
TABEL IV-11 Uji f	48
TABEL IV-12 Uji Determinasi	49

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II-1 Kerangka Konseptual Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	17
GAMBAR II-2 Kerangka Konseptual Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	17
GAMBAR II-3 Kerangka Konseptual Disiplin, Motivasi, Terhadap Kinerja.....	18
GAMBAR III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis	31
GAMBAR III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis	31
GAMBAR IV-1 Normalitas	41
GAMBAR IV-2 Heteroskedastisitas	43
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis I	46
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis II.....	47
Gambar IV-6 Kriteria Pengujian Hipotesis III	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, antara pimpinan perusahaan dengan karyawan harus bekerja sama dengan baik dan solid tanpa memandang tingkat jabatan agar tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga sesuatu yang pokok dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting perannya

dalam rangka menciptakan produktifitas kerja yang baik. Usaha menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas oleh perusahaan diharapkan akan mengurangi perilaku-prilaku negatif yang dapat menghambat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013, hal 67). Pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan untuk menjadikan acuan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja, tingkat motivasi Steers dalam Sutrisno (2013, hal 151).

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

Salah satu perilaku pegawai yang mempengaruhi kinerjanya adalah disiplin kerjanya. Ada dua istilah yang terkait dengan konsep tersebut yaitu perilaku disiplin pegawai dan tindakan pendisiplin pegawai yang dilakukan organisasi.

Disiplin kerja merupakan perilaku yang dinamis bukan sesuatu yang statis. Artinya disiplin kerja dapat berubah dari disiplin tinggi menjadi disiplin rendah

dan sebaliknya. Perubahan tersebut banyak dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal dan lingkungan eksternal menurut Fauzia (2011, hal. 72)

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan sangat penting. Menurut Kasmir (2016, hal 190-191) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat.

PT. Mopoli Raya adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahannya. Areal perkebunan kelapa sawit yang dimiliki oleh PT. Mopoli Raya dan anak-anak perusahaannya tersebar di 2 (dua) provinsi yaitu di provinsi Nanggroe Aceh Darussalam tepatnya di kabupaten Aceh Timur, Aceh Barat dan Aceh Selatan serta di Provinsi Sumatera Utara tepatnya di Kabupaten Langkat.

Berdasarkan survey pendahuluan yang telah penulis lakukan di PT. Mopoli Raya maka didapati beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan, penulis menemukan kinerja karyawan yang menurun ditandai dengan adanya karyawan yang masuk dan keluar tidak tepat waktu serta masalah absensi dan terdapat penurunan motivasi hal tersebut ditandai dengan menurunnya kerja

keras karyawan, dan kurangnya disiplin yang dimiliki karyawan dikarenakan kurangnya motivasi yang diperoleh karyawan. Terlihat dari kurangnya penghargaan, bonus, serta dorongan kepada karyawan.

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

Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan”**

B. Identifikasi Masalah

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

1. Masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin keluar pada saat jam kerja tanpa ada kaitannya dengan pekerjaan.
2. Motivasi yang ada belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan masih kurang optimal terlihat dari adanya karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada dua faktor saja yaitu disiplin kerja dan motivasi, objek penelitian ini hanya di tujukan kepada karyawan tetap PT. Mopoli Raya Medan.

2. Rumusan Masalah.

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya Medan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya Medan?
3. Apakah disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Dalam setiap penelitian tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mopoli Raya Medan.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mopoli Raya Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mopoli Raya Medan.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis sebagai wahana melatih, menulis dan berfikir ilmiah terutama pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang mungkin berguna bagi pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam penerapan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain sebagai referensi dalam mengkaji masalah yang relevan dengan penelitian ini di masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Karyawan yang melaksanakan pekerjaan yang diberikan biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu dikutip dalam Setiawan (2013, hal 5).

Mangkuprawira dan Hubeis dalam Taufiek (2015, hal 15) kinerja karyawan yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam Regina (2010, hal 21) kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Gibson dalam Indarti dkk (2014, hal 4) mengelompokkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi.

- 1) Faktor individu meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang dan demografis.
- 2) Faktor psikologi meliputi : kepribadian, persepsi, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi meliputi : kepemimpinan, kompensasi (imbalan), lingkungan dan budaya organisasi.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam Mangkunegara (2013, hal. 67) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan maka sulit bagi perusahaan mencapai hal yang optimal. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat

dari absensinya, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan dikutip dalam Setiawan (2013 hal. 6). Sedangkan menurut Menurut Hasibuan dalam Yusuf (2016, hal. 19) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati secara peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku dan tingkah laku yang teratur.

Berdasarkan definisi-definisi diatas diketahui bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai, dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin berakibat baik karena lebih efektif dan efisien. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Rahmadani (2017, hal 30), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut :

1) Keberanian pimpinan mengambil tindakan

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

- 2) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pimpinan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 3) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

- 4) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

- 5) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Mereka adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak akan puas dengan

kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dan pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain : Melontarkan pujian dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut, Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja, Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib pekerjaan mereka, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin adalah :

1) Tingkat kehadiran

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

2) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran

Sikap seorang yang secara sukarela mengerjakan dengan baik, bukan dengan paksaan.

5) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkannya Prabu dalam Harry (2013, hal 14). Motivasi dapat berpengaruh pada peningkatan kerja secara berkelanjutan melalui kepuasan kerja Muljilani dalam Harry (2013, hal 13).

Sedangan menurut Vroom dalam Melylia (2014, hal 4) motivasi adalah proses bagaimana perilaku dibangkitkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu.

Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Kadarisman dalam M. Yusuf (2016, hal. 24).

b. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Dunnette dan Kirchner dalam Darodjat (2015, hal 197) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

- 1) Keinginan dan kebutuhan individu.
- 2) Tujuan dan persepsi seseorang atau kelompok.
- 3) Kebiasaan di dalam kebutuhan dan tujuan yang telah nyata.

Menurut Saydan dalam Fauziah (2017, hal 29) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

- 1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri. Antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja.
- 2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan. Antara lain: tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja.

c. Indikator Motivasi

Herzberg dalam Handoko (2003, hal 260) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Prestasi

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Penghargaan

Penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu

penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada pegawai agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

3) Pekerjaan kreatif dan menantang

Pekerjaan kreatif dan menantang yang dimaksud merupakan pekerjaan yang membuat psikologis pegawai untuk ingin mencoba pekerjaan tersebut, karena bisa jadi pekerjaan tersebut merupakan hal baru yang belum pernah dicoba oleh pegawai.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab itu sendiri ialah siap menerima kewajiban atau tugas. Dalam artian disini ketika seseorang diberikan kewajiban atau tugas, seseorang tersebut akan menghadapi suatu pilihan yaitu menerima dan menghadapinya dengan dedikasi atau menunda dan mengabaikan tugas atau kewajiban tersebut.

5) Kemajuan dan peningkatan

Kemajuan dan peningkatan yang dimaksud merupakan kegiatan yang mengupayakan untuk kemajuan dan peningkatan *skills* pegawai. Ketika keahlian pegawai meningkat maka signifikan meningkatnya pekerjaan yang dikuasai.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independent variabel atau variabel bebas

(disiplin dan lingkungan kerja) terhadap independent variabel atau variabel terikat (kinerja karyawan).

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

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

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

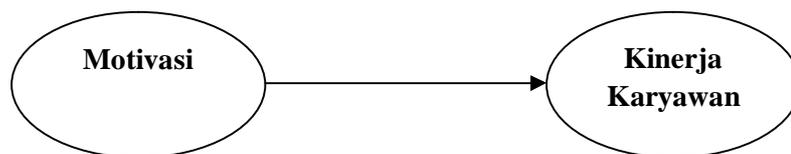
Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat penelitian terdahulu oleh Wulayanti dalam Yusuf (2016, hal 30) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antara disiplin terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar : II.1

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

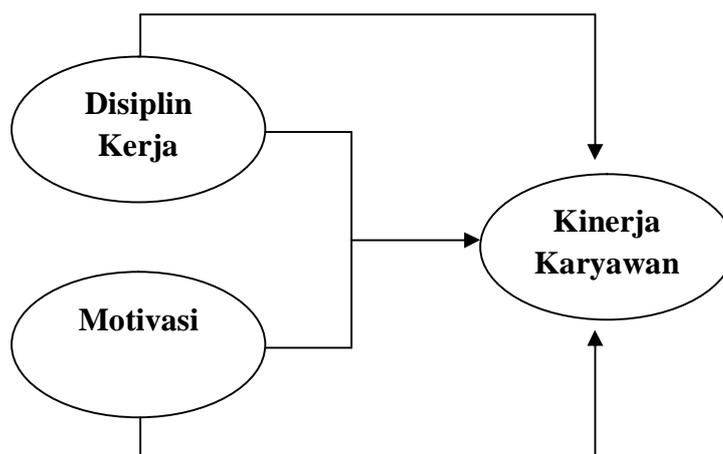
Motivasi kerja berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu oleh Reza dalam Harry (2013, hal 14) menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar : II.2

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Harliy dalam Melylia (2014, hal 5) bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh disiplin dan motivasi dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



Gambar : II.3

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perusahaan pada masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena, jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Maka rumusan masalah hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.
- 2) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.
- 3) Ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penilaian

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

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2010, hal. 36).

B. Definisi Operasional

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

1. Kinerja Karyawan (Y)

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

Tabel III.1
Tabel Indikator Kinerja (Y)

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Tanggung Jawab
4	Kerja Sama
5	Inisiatif

Sumber: Mangkunegara (2013,hal. 67)

2. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel III.2
Tabel Indikator Disiplin Kerja (X1)

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

Sumber : Agustini (2011, hal. 73)

3. Motivasi (X2)

Menurut Handoko (2009, hal 252) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Tabel III.3
Tabel Indikator Motivasi (X2)

No	Indikator
1	Prestasi
2	Penghargaan
3	Pekerjaan Kreatif dan Menantang
4	Tanggung Jawab
5	Kemajuan dan Peningkatan

Sumber: T. Hani Handoko (2003, hal 260)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mopoli Raya Medan yang beralamat di Jalan: Sunggal No. 91 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November 2017 sampai dengan bulan Maret 2018.

Tabel III.4
Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nov- 17				Des-17				Jan-18				Feb-18				Maret-18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Penelitian proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal									■	■	■	■	■	■	■	■				
5	Pengumpulan data															■	■				
6	Penyusunan laporan																	■	■	■	■
7	Sidang meja hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan tetap pada PT. Mopoli Raya Medan, yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2010, hal. 81) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penentuan sampel penulis menggunakan metode sensus (sampling jenuh).

E. Teknik pengumpulan data

1. Wawancara

Sugiyono (2010, hal. 137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden nya sedikit/kecil.

2. Angket (Kuesioner)

Sugiyono (2010, hal. 142) questioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh karyawan PT. Mopoli Raya Medan dengan menggunakan skala Likert.

Tabel III.5
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
KurangSetuju (KS)	3
TidakSetuju (TS)	2
SangatTidakSetuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010, hal.199)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2010, hal. 248)

Keterangan :

n	=	Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	=	Jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	=	Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	=	Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	=	Pengamatan jumlah variabel y
$\sum x_i y_i$	=	Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.431 (positif)	0,006<0,05	Valid
Item 2	0.731 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0.656 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0.345 (positif)	0,029<0,05	Valid
Item 5	0.431 (positif)	0,006<0,05	Valid
Item 6	0.731 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0.656 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0.517 (positif)	0,001<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.375 (positif)	0,017<0,05	Valid
Item 2	0.651 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0.651 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0.547 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0.375 (positif)	0,017<0,05	Valid
Item 6	0.651 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0.547 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0.388 (positif)	0,013<0,05	Valid
Item 9	0.466 (positif)	0,002<0,05	Valid
Item 10	0.651 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.792 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0.792 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0.454 (positif)	0,003<0,05	Valid
Item 4	0.317 (positif)	0,046<0,05	Valid
Item 5	0.494 (positif)	0,001<0,05	Valid
Item 6	0.351 (positif)	0,026<0,05	Valid
Item 7	0.318 (positif)	0,045<0,05	Valid
Item 8	0.494 (positif)	0,001<0,05	Valid
Item 9	0.351 (positif)	0,026<0,05	Valid
Item 10	0.792 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari tabel di atas semua pernyataan memperlihatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 8 pernyataan dimana 8 pernyataan dinyatakan valid, dan

terakhir untuk pernyataan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terdiri dari 10 pernyataan dimana 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan, dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Umar dalam Yusuf (2016) mengatakan “Pengujian Reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama”. Dalam menggunakan uji reliabilitas digunakan metode Cronbach’s Alpha dengan bantuan SPSS, menurut Priyatno dalam Yusuf (2016) menyebutkan “metode alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala”. Nunnally dalam Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) $>0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians Total

Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha, dikatakan reliabel bila hasil alpha >0,6.

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Disiplin Kerja	0,714	Reliabilitas
Motivasi	0,713	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,695	Reliabilitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa ketiga istrument penelitian >0,60 maka telah memenuhi unsure reliabilitas. Maka dengan demikian instrument memiliki instrument yang baik atau dengan kata lain, instrument adalah reliable atau terpercaya.

3. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi

e = Error

1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Lubis dalam Yusuf (2016) “dalam membuat uji asumsi klasik kita harus menggunakan data yang akan di gunakan dalam uji regresi”. Uji asumsi klasik dalam regresi linier sederhana yaitu meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastiditas.

a. Uji Normalitas

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

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

b. Uji Multikolinearitas

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

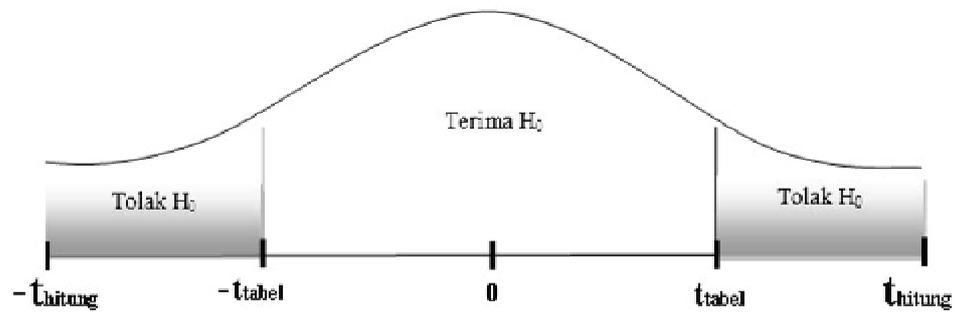
$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

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

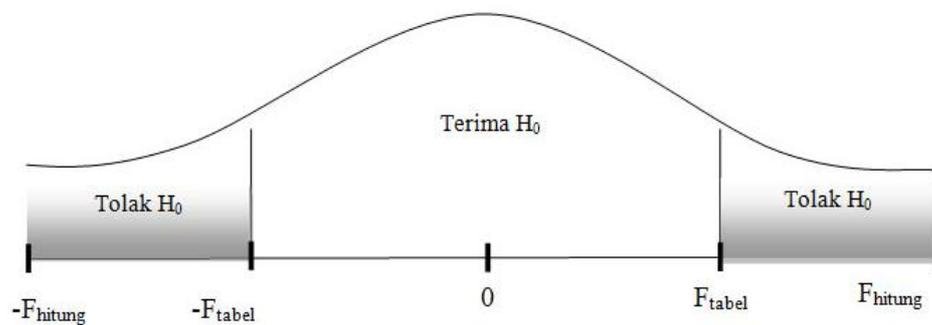
Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

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

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

Sugiyono, (2010, hal. 277)

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan perolehan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X1, 10 pernyataan untuk variabel X2, dan 8 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X1 adalah Disiplin Kerja, variabel X2 adalah Motivasi, dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 40 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating (LSR)*.

Tabel IV-1. Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2010, hal 199)

1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah bahagian dari populasi pada PT. Mopoli Raya Medan dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang karyawan pada perusahaan tersebut, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan.

Dari kuisioner yang disebarkan diperoleh data karyawan sebagai berikut:

Tabel IV-2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Perempuan	15	37,5%
2.	Laki-laki	25	62,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: PT. Mopoli Raya Medan (2018)

Dari tabel diatas di ketahui bahwa jumlah responden perempuan sebanyak 15 orang (37,5%), sedangkan laki-laki sebanyak 25 orang (62,5%). Hal ini disebabkan pada saat pelaksanaan penerimaan karyawan baru, lebih banyak yang diterima jenis kelamin laki-laki dari pada jenis kelamin perempuan.

Tabel IV-3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 20 Tahun	5 orang	12,5%
2.	21-30 Tahun	6 orang	15,0%
3.	31-40 Tahun	11 orang	27,5%
4.	41-50 Tahun	11 orang	27,5%
5.	>50 Tahun	7 orang	17,5
Jumlah		40 orang	100%

Sumber: PT. Mopoli Raya Medan (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa usia sama responden yaitu usia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 11 orang (27,5%), sama besar dengan usia 41-50 tahun usia >50 tahun yaitu sebanyak 17,5% , usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 15,5% dan sedangkan usia responden < 20 adalah sebanyak 5 orang (12,5%).

Tabel IV-4. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	4 orang	10,0%
2.	Diploma	11 orang	27,5%
3	S1	10 orang	25,0%
4	S2	9 orang	22,5%
5.	S3	6 orang	15,0%
Jumlah		40	100%

Sumber: PT. Mopoli Raya Medan (2018)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pendidikan responden adalah minimal SMA/SMK (4 orang = 10,0%), dan ada yang berpendidikan S3 (6 orang = 15,0 %).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

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

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

ALTERNATIF JAWABAN X1												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	12,5	21	52,5	10	25,0	4	10,0	0	0	40	100
2	15	37,5	15	37,5	7	17,5	3	7,5	0	0	40	100
3	11	27,5	17	42,5	10	25,0	2	5,0	0	0	40	100
4	15	37,5	18	45,0	5	12,5	2	5,0	0	0	40	100
5	12	30,0	16	40,0	11	27,5	1	2,5	0	0	40	100
6	4	10,0	26	65,0	6	15,0	3	7,5	1	2,5	40	100
7	12	30,0	22	55,0	4	10,0	2	5,0	0	0	40	100
8	10	25,0	17	42,5	7	17,5	6	15,0	0	0	40	100
9	16	40,0	14	35,0	7	17,5	2	5,0	1	2,5	40	100
10	13	32,5	14	35,0	7	17,5	3	7,5	3	7,5	40	100

Sumber: Data Penelitian SPSS

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang saya selalu hadir dan datang sesuai jam kerja yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 52,5%.
- b. Jawaban responden tentang cepat atau lambatnya kehadiran saya sangat berpengaruh pada pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 37,5%.
- c. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 42,5%.
- d. Jawaban responden tentang saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 45,0%.
- e. Jawaban responden tentang saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 40,0%.
- f. Jawaban responden tentang saya selalu berpakaian rapi dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,0%.
- g. Jawaban responden tentang saya menggunakan fasilitas yang ada diperusahaan sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 55,0%.
- h. Jawaban responden tentang saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 42,5%.
- i. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang diberikan kepada saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 35,0%.

- j. Jawaban responden tentang saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, responden menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 35,0%.

Kesimpulan secara umum bahwa disiplin kerja yang terjadi di perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 45,32%.

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel X2 (Motivasi)

ALTERNATIF JAWABAN X2												
No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%			F	%
1	5	12,5	20	50,0	10	25,0	5	12,5	0	0	40	100
2	2	5,0	6	15,0	6	15,0	20	50,0	6	15,0	40	100
3	9	22,5	14	35,0	10	25,0	5	12,5	2	5,0	40	100
4	15	37,5	18	45,0	5	12,5	2	5,0	0	0	40	100
5	12	30,0	17	42,5	9	22,5	2	5,0	0	0	40	100
6	5	12,5	28	70	5	12,5	2	5,0	0	0	40	100
7	3	7,5	15	37,5	6	15,5	10	25,0	6	15,5	40	100
8	10	25,5	17	42,5	7	17,5	6	15,5	0	0	40	100
9	8	20,0	8	20,0	13	32,5	11	11,0	0	0	40	100
10	13	32,5	14	35,0	7	17,5	3	7,5	3	7,5	40	100

Sumber: Data Penelitian SPSS

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja diperusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50,0%.
- b. Jawaban responden tentang saya ingin mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasi yang saya capai, sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebesar 50,0%.

- c. Jawaban responden tentang setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 35,0%.
- d. Jawaban responden tentang hasil prestasi yang saya hasilkan selalu mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 45,0%.
- e. Jawaban responden tentang saya menikmati dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang sukar, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 42,5%.
- f. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat menantang untuk memberikan prestasi yang maksimal, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 70,0%.
- g. Jawaban responden tentang saya mengerjakan pekerjaan karena saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 37,5%.
- h. Jawaban responden tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 42,5%.
- i. Jawaban responden tentang saya memberikan inovasi baru untuk kemajuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebesar 32,5%.
- j. Jawaban responden tentang untuk kemajuan perusahaan saya selalu meningkatkan kualitas kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 35,0%.

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi yang terjadi di perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju yaitu 39,25%.

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

ALTERNATIF JAWABAN Y												
No Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	10,0	24	60,0	10	10,0	2	5,0	0	0	40	100
2	19	47,5	11	27,5	7	17,5	3	7,5	0	0	40	100
3	11	27,5	16	40,0	11	12,5	2	5,0	0	0	40	100
4	19	35,0	19	47,5	5	12,5	2	5,0	0	0	40	100
5	12	30,0	16	40,0	11	12,5	1	2,5	0	0	40	100
6	4	10,0	26	65,0	7	17,5	2	5,0	1	2,5	40	100
7	13	32,5	18	45,0	4	10,0	5	12,5	0	0	40	100
8	10	25,0	17	42,5	8	20,0	5	12,5	0	0	40	100

Sumber: Data Penelitian SPSS

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang untuk kemajuan perusahaan saya selalu meningkatkan kualitas kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,0%.
- b. Jawaban responden tentang kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 47,5%.
- c. Jawaban responden tentang proses penyelesaian pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 40,0%.

- d. Jawaban responden tentang saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai hasil yang terbaik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 47,5%.
- e. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 40,0%.
- f. Jawaban responden tentang saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,0%.
- g. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 45,0%.
- h. Jawaban responden tentang saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 42,5%.
- i. Kesimpulan secara umum bahwa komitmen kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju yaitu 36,75%.

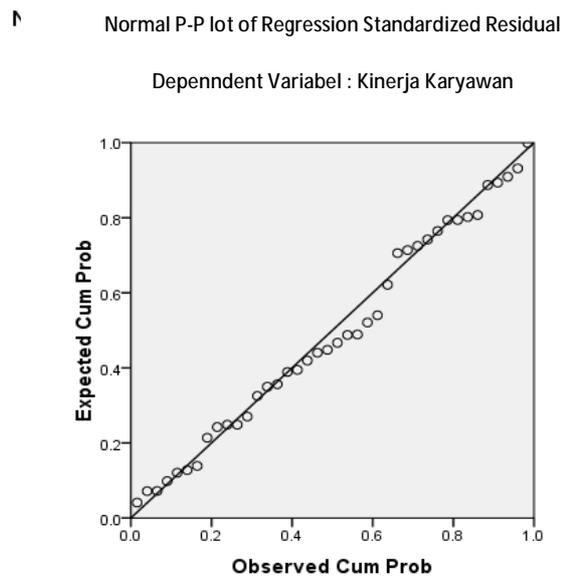
3. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

a. Uji Asumsi Klasik

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

1) Uji Normalitas



Sumber : SPSS

Gambar IV-1 Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui distribusi data dalam variabel adalah data yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal mendekati normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolienaritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antara suatu variabel independen

yang lainnya. Dalam penelitian ini multikolienaritas menggunakan *Tolaerance* dan VIF (*Varians Inflation Faktor*), yang tidak melebihi 10.

Tabel IV-8
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.627	1.595
Motivasi	.627	1.595

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

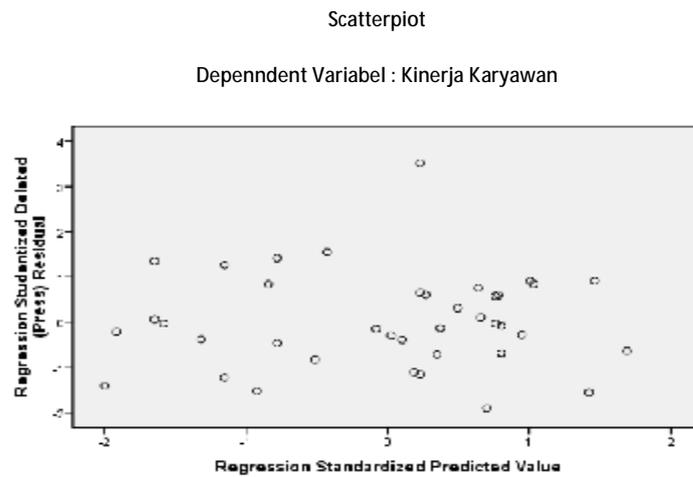
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa variabel X_2 dan Y_1 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu untuk X_2 sebesar 1,595 dan untuk X_1 sebesar 1,595 (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber : SPSS

Gambar IV-2 Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

A. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV-9

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.717	3.227		2.701	.010	2.179	15.255					
Disiplin Kerja	.658	.097	.858	6.796	.000	.462	.855	.789	.745	.679	.627	1.595
Motivasi	.087	.097	.113	-.897	.375	-.285	.110	.411	-.146	-.090	.627	1.595

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel IV-13 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,717 + 0,658X_1 + 0,087X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Disiplin Kerja dan Motivasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika Disiplin kerja dan Motivasi diasumsikan sama dengan nol maka Kinerja Karyawan bernilai sebesar 87,17%
- 2) Jika Disiplin kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan motivasi sebesar 6,58 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika Motivasi dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Disiplin Kerja sebesar 0,87% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

a. Uji Hipotesis

1) Uji-t (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen untuk melihat arti dari masing-masing koefisien regresi berganda digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16.0 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV-10
Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.717	3.227		2.701	.010	2.179	15.255					
Disiplin Kerja	.658	.097	.858	6.796	.000	.462	.855	.789	.745	.679	.627	1.595
Motivasi	.087	.097	.113	-.897	.375	-.285	.110	.411	-.146	-.090	.627	1.595

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil SPSS 16.0

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji t untuk hubungan antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{tabel} untuk $n = 40 - 2 = 38$ adalah 2,024

a) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan pegawai. Dari pengolahan data dengan SPSS 16.0, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 6,796 \text{ sedangkan}$$

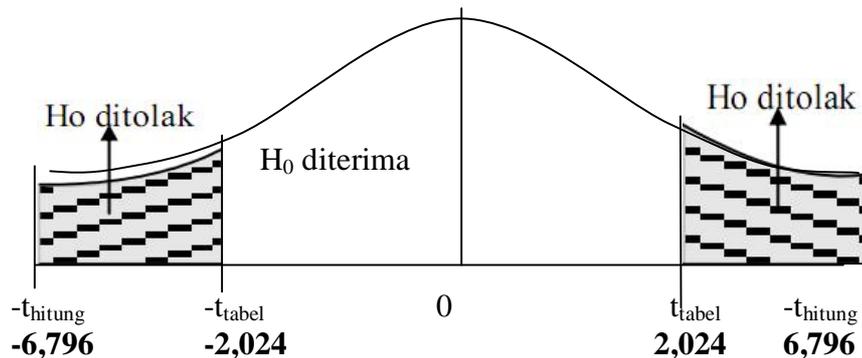
$$t_{tabel} = 2,024$$

Dari kriteria pengambilan keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika : } -6,796 < 2,024$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{hitung} > 6,796$$

$$2. -t_{hitung} < -6,796$$



Gambar IV-3
Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Dari tabel dan gambar di atas dapat kita lihat bahwa $t_{hitung} = 6,796 > t_{tabel} = 2,024$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara persial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.

b) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi secara individual mempunyai pengaruh atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Dari pengolahan data SPSS versi 16.0, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = -0,897 \text{ sedangkan}$$

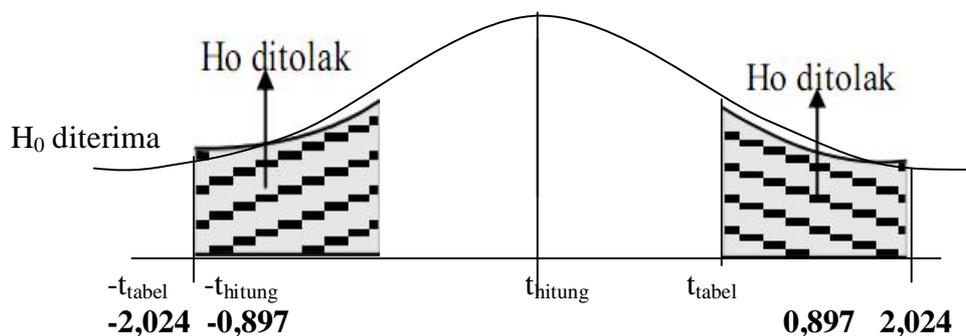
$$t_{tabel} = 2,024$$

Dari Kriteria pengambilan keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika : } 2,024 < -0,897$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 0,897 > 2,024$$

$$1. -t_{hitung} < -2,024$$



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian Hipotesis II

Dari tabel dan gambar di atas dapat kita lihat bahwa $t_{hitung} = -0,897 < t_{tabel} = -2,024$ dan berada di daerah penolakan H_0 . Maka dapat disimpulkan bahwa secara persial Motivasi tidak ada berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.

2. Uji F (simultan)

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS versi 16.0 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV-11

Uji F (Simultan)
ANOVA^b

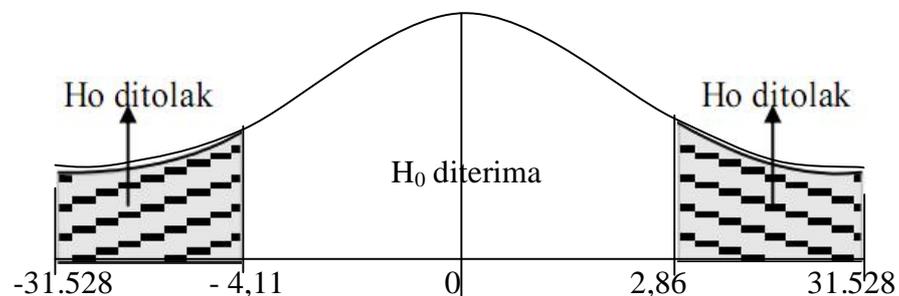
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.577	2	88.789	31.528	.000 ^a
	Residual	104.198	37	2.816		
	Total	281.775	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar 31,528. Selanjutnya perlu dicari nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa $v_1 = k-1 = 3-1 = 2$, sedangkan $v_2 = n-k = 40-3 = 37$. Nilai α atau alpha = 5% = 0,05.

Bila dibandingkan dengan F tabel, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $31.528 > 3,25$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.



Gambar IV-5
Kriteria Pengujian Hipotesis III

3. Koefisien Determinasi

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

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

Dimana:

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

Tabel IV-12.
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.630	.610	1.67814	2.166

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber diolah dengan menggunakan SPSS

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa koefisien determinasi sebesar 0,630. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki kontribusi sebesar 63,% dalam mempengaruhi Disiplin Kerja, sedangkan 37% di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa $t_{hitung} = 6,796$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 2,024$ dan berada di daerah penerimaan H_a / penolakan H_o . Maka dapat disimpulkan bahwa secara persial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini menerima hipotesis yakni Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan dan pengaruh tersebut signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa $t_{hitung} = -0,897 < t_{tabel} = -2,024$ dan berada di daerah penerimaan H_a / penolakan H_o . Maka dapat disimpulkan bahwa secara persial Motivasi tidak ada berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini menolak hipotesis yakni Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan, Kondisi ini menunjukkan bahwa jika Motivasi baik disuatu perusahaan maka Kinerja Karyawan meningkat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa $F_{tabel} 31.528 = 3,25$. Bila dibandingkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $31.528 > 3,25$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dengan demikian berdasarkan penelitian di atas bahwa terdapat pengaruh

secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa, jika Disiplin Kerja ditingkatkan dengan baik dan Motivasi yang baik, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 6,796 > t_{tabel} = 2,024$ dengan signifikan.
2. Tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} = -0,897 < t_{tabel} = -2,024$ dengan signifikan.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan hal ini dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 31,528 > F_{tabel} 3,25$ dengan signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (X1, X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, hendaknya pimpinan perusahaan memperhatikan Disiplin Kerja serta Motivasi di perusahaan, dengan adanya Disiplin Kerja dan Motivasi yang baik menyebabkan Kinerja Karyawan dapat terlaksana dengan maksimal dan mencapai tujuan perusahaan.
2. PT. Mopoli Raya Medan harus bisa mempertahankan Kinerja Karyawan dengan adanya Disiplin Kerja dan Motivasi yang baik untuk dapat

meningkatkan Motivasi kepada tiap karyawannya agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

3. Lebih khusus bagi perusahaan kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan semangat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif, yang berarti bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi harus tetap dijaga agar Kinerja Karyawan dapat menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Fauziah. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjuta Medan : Medantera*.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Fauziah, Sarah (2016), *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan*. Skripsi. Medan : Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Fauzia Agustini, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjuta Medan : Medantera*.
- Heny. (2015), *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerjaterhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal. Dosen Program Studi STIE Dharma Iswara Madiun. Vol 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53
- Harry. (2013), *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun*. Jurnal. Madiun : Studi Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun. Vol 1, No 1 february 2013.
- Indarti, Sri dkk. (2014), *Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XXI BKN Pekanbaru*. *Jurnal Ekonomi*, Vol 22, No 1 Maret 2014, Hal 1-16.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Cetakan Pertama, Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Kasmir. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.

- Melylia. (2014), *Stres kerja, motivasi kerja, dengan dukungan sosial sebagai variabel moderator*. Jurnal. Surabaya : Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Surabaya. Vol 20, No 2 april 2014.
- Regina. (2010), *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa*. Skripsi. Banjarnegara : Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Banjarnegara.
- Rahmadani, Feby. (2017), *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan*. Skripsi. Medan : Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Setiawan, Agung (2013), *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang*. Jurnal. Surabaya : Jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Vol 1, No. 4 Juli 2013.
- Sutrisno, Edy. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta* : Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Taufiek. (2015), *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Ros in Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta : Jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yusuf. (2016), *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap PT. Kharisma pemasaran bersama nusantara Medan*. Skripsi. Medan : Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.