

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT . PLN (PERSERO) UNIT INDUK  
PEMBANGUNAN PEMBANGKIT SUMATERA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**MARDIANI  
NPM. 1305160574  
EKONOMI MANAJEMEN**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Mardiani, NPM. 1305160574. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera. Skripsi.**

PT . PLN Medan sebagai unit dari PLN yang bergerak di bidang pelayanan jaringan listrik di kota Medan dituntut untuk bisa bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera. Variabel independen yang digunakan pada penelitian adalah disiplin dan motivasi sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Pada penelitian ini sampel adalah 67 pegawai PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 67 orang pegawai PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata kunci : *Disiplin, Motivasi, Kinerja Pegawai.***

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur diucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberi karunia nikmat kepada manusia sehingga dapat berpikir dan merasakan segalanya, satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah keberhasilan penulis menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera”** dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan kealam yang terang benderang.

Penulis juga menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari perhatian, bimbingan, dorongan, bantuan dan doa dari semua pihak. Dalam kesempatan ini, izinkan penulis untuk mengucapkan terimakasih kepada:

Teristimewa penulis mengucapkan terima kasih untuk Ayahanda Khairul dan Ibunda Rusnidar. Atas cinta dan kasih sayang serta doa yang begitu besar, perhatian dan seluruh pengorbanan dan waktu yang tak henti-hentinya diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini. Kepada kakek tersayang Usman, kepada abangda tersayang Muslim dan kakak tersayang Mardiana dan juga adik tersayang Zumain, Virzi Anggraini terima kasih atas bimbingan, dan dorongan semangat kalian dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang tidak pernah dilupakan antara lain :

1. Bapak Dr Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si, selaku ketua Program Studi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si, selaku sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Elfi Azhar, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan Penulis dalam pembuatan Skripsi ini.
8. Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen beserta pegawai dan staff Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis sampai terselesaikannya perkuliahan.
9. Kepada Pimpinan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
10. Kepada Pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

11. Kepada teman-teman di kelas J Manajemen terima kasih sudah memberikan semangat bagi Penulis.
12. Terima kasih secara umum kepada seluruh yang turut membantu, mendoakan, penulis tidak dapat menyebutkan satu persatu namanya, semoga peran aktif kalian semua menjadi catatan tinta yang suci disisi Allah SWT.

Akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa bermohon petunjuk serta perlindungan dari Allah SWT, semoga amal dan perbuatan yang baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula disisi Allah SWT dan penyusunan skripsi ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi mahasiswa dalam penyusunan skripsi pada masa yang akan datang. Amin ya rabbal' alamin.

Medan, 2017

Penulis

**MARDIANI**  
**1305160574**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teori .....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja .....	7
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
c. Penilaian Kinerja.....	10
d. Indikator Kinerja.....	11
2. Disiplin.....	12
a. Pengertian Disiplin.....	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	13
c. Tujuan Disiplin .....	14

d. Indikator Disiplin .....	16
3. Motivasi .....	17
a. Pengertian Motivasi .....	17
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	18
c. Tujuan Pemberian Motivasi .....	24
d. Indikator Motivasi.....	25
B. Kerangka Konseptual.....	26
C. Hipotesis .....	29
<b>BAB III :METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Defenisi Operasional .....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	35
G. Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.....	42
a. Identitas Responden .....	43
b. Deskripsi Variabel Penelitian .....	44
c. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	50
2. Analisis Data .....	52

a. Regresi Linier Berganda.....	52
b. Uji Asumsi Klasik.....	53
c. Uji-t.....	55
d. Uji F .....	57
e. Koefisien Determinasi.....	59
B. Pembahasan.....	59
1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai .....	60
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	60
3. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	61
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	64

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai .....	30
Tabel III.2 Indikator Disiplin .....	31
Tabel III.3 Indikator Motivasi.....	32
Tabel III.4 Rencana Kegiatan Penelitian .....	32
Tabel III.5 Skala Likert.....	35
Tabel IV.1 Skala Likert .....	42
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin ( $X_1$ ) .....	44
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi ( $X_2$ ).....	46
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	48
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin ( $X_1$ ).....	50
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi ( $X_2$ ).....	50
Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y) .....	51
Tabel IV.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel IV.12 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel IV.13 Uji Multikolonieritas .....	55
Tabel IV.14 Uji-t .....	56
Tabel IV.15 Uji-F .....	57
Tabel IV.16 Koefisien Determinasi .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pradigma Penelitian .....	27
Gambar II.2 Pradigma Penelitian .....	28
Gambar II.3 Pradigma Penelitian .....	29
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	40
Gambar IV.1 P-P Plot Uji Normalitas .....	53
Gambar IV.2 Heteroskedastisitas .....	54
Gambar IV.3 Uji F.....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah perusahaan pada umumnya perusahaan selalu memiliki strategi yang khusus/ tertentu dalam proses kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas pegawai yang tinggi tidaklah mudah bagi perusahaan untuk mengatur pegawai apabila perusahaan tidak mempunyai manajemen yang kuat dan handal. perusahaan menciptakan strategi pemberdayaan kinerja yang maksimal agar setiap pegawai membuat komitmen pribadi terhadap tujuan perusahaan yang direncanakan, untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi maka perusahaan harus memberikan kedisiplinan dan motivasi tertentu kepada pegawai. banyak perusahaan yang mengabaikan pentingnya mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga sering terjadi berbagai kendala dan hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, perusahaan tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas tinggi saja, tetapi juga harus memperhatikan kinerja pegawai dalam proses pencapaian.

Dengan demikian keberhasilan setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh peningkatan kinerja pegawainya, oleh karena itu maka perusahaan harus dapat mengelola pegawai dengan baik agar kinerja

pegawai dapat maksimal, tidak ada konflik antar pegawai, serta tercapainya kepuasan kerja pegawai.

Menurut Nitisemito (2006, hal. 199) mengatakan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan juga bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard yang ditentukan.

Adapun masalah di perusahaan PT. PLN (Persero) mengenai kurangnya kedisiplinan kerja, beberapa pegawai melanggar peraturan seperti datang ke perusahaan tidak tepat waktu untuk bekerja dan kurang ketatnya kedisiplinan yang dilakukan pimpinan perusahaan.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut Schunk, et al (2010, hal. 275), “ *motivation is the process whereby goal-directed activity is instigated and sustained.*” (motivasi adalah proses melalui kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan).

Masalah-masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera, seperti beberapa pegawai yang kurang memperhatikan pekerjaan yang dihadapinya, beberapa pegawai tidak berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ada di perusahaan ataupun yang telah diberikan pimpinan dengan secepat mungkin, hal ini menyatakan bahwa pegawai tersebut kurang merasa adanya motivasi bekerja. Selain itu pimpinan di perusahaan masih kurang memperhatikan proses kerja pegawainya.

Menurut Edy Sutrisno (2010, hal. 169) Pentingnya kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas perlu dilakukan penelitian dengan judul :

**“Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera”.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilaksanakan penulis pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Disiplin pegawai yang masih rendah, masih ada pegawai yang melanggar peraturan dalam perusahaan pada PT . PLN (Persero) UIP

Pembangkit Sumatera, masuk kerja yang tidak sesuai dengan peraturan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Rendahnya tingkat motivasi pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah ada di perusahaan pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
3. Kurang adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai, pimpinan memberikan pekerjaan untuk dilakukan secepat mungkin tetapi pegawai kurang bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Adapun masalah di perusahaan PT . PLN (Persero) mengenai kurangnya kedisiplinan kerja, beberapa pegawai melanggar peraturan seperti datang ke perusahaan tidak tepat waktu untuk bekerja dan kurang ketatnya kedisiplinan yang dilakukan pimpinan perusahaan. Dan masalah-masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera, seperti beberapa pegawai yang kurang memperhatikan pekerjaan dihadapinya.

Sehubungan dengan masalah kinerja yang sudah di evaluasikan oleh penelitian serta terbatasnya waktu yang dimiliki oleh peneliti serta pengetahuan penulis maka penulis meneliti kinerja pegawai tetap yaitu mengenai disiplin dan motivasi. Namun dalam hal ini penulis hanya

membatasi masalah pada motivasi, di perusahaan PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

- a) Bagi akademis, dapat menjadi acuan atau bahan pembelajaran pada teori yang digunakan.
- b) Bagi Peneliti, dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti serta dapat mengaplikasikan teori yang dipelajari ketika perkuliahan berlangsung dalam kehidupan sehari-hari di sebuah perusahaan atau organisasi.

### **b. Manfaat Praktis**

- a) Bagi Perusahaan, dapat dijadikan alternatif kebijakan organisasi meningkatkan kinerja pegawainya.
- b) Bagi Pihak lain, dapat menjadi suatu informasi, menambah pengetahuan sehingga menambahkan referensi untuk mengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Miner (Edy Sutrisno, 2011, hal. 170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Menurut Irianto (Edy Sutrisno, 2011, hal. 171), mengemukakan kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

menurut Cormick & Tiffin (Edy Sutrisno, 2011, hal. 172), mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan.

Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Selanjutnya Gilbert (Edy Sutrisno, 2011, hal. 173), berpendapat sebaliknya, bahwa kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki sedikit nilai.

Pengelolaan kinerja atau manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dijalani bersama oleh para pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelola. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentono (Edy Sutrisno, 2011, hal.176-178), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berikut penjelasannya:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Selanjutnya menurut Wirawan (2015, hal. 272 – 275), dalam melaksanakan evaluasi kinerja manajer harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : faktor-faktor di lingkungan eksternal organisasi, faktor-faktor internal organisasi, dan faktor-faktor internal pegawai. Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang

tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain :

- 1) Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi.
- 2) Kehidupan politik.
- 3) Kehidupan sosial budaya masyarakat.
- 4) Agama/spiritualitas.
- 5) Kompetitor.

Dan faktor-faktor internal organisasi antara lain :

- 1) Budaya Organisasi
- 2) Iklim Organisasi

### **c. Penilaian Kinerja**

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para pegawainya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif.

Oleh karena itu, setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Untuk mengetahui kinerja pegawai diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Menurut Robbins (Edy Sutrisno, 2011, hal. 180), penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Sedangkan menurut Dessler (Edy Sutrisno, 2011, hal. 181-182), menyatakan beberapa hal yang digunakan untuk menilai kinerja disebutkan antara lain:

- 1) Keterampilan merencanakan
- 2) Keterampilan mengorganisasian
- 3) Keterampilan mengarahkan
- 4) Keterampilan mengendalikan
- 5) Menganalisis masalah

Selanjutnya menurut Wilkerson (Edy Sutrisno, 2011, hal. 183), agar penilaian kinerja dapat dilaksanakan dengan baik diperlukan metode yang memenuhi persyaratan seperti berikut ini, yakni :

- 1) Yang diukur adalah benar-benar prestasi dan bukan faktor-faktor lain, seperti yang menyangkut pribadi seseorang.
- 2) Menggunakan tolok ukur yang jelas dan yang pasti menjamin bahwa pengukuran itu bersifat objektif.
- 3) Dimengerti, dipahami, dan dilaksanakan sepenuhnya oleh semua anggota organisasi yang terlibat;
- 4) Dilaksanakan secara konsisten, dan didukung sepenuhnya oleh pimpinan puncak organisasi.

#### **d. Indikator kinerja**

Menurut Riduwan (Wihelmus Andiyanto, 2002, hal. 65) bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Inisiatif mencari langkah yang baik.
- 2) Menguasai *job Description*.
- 3) Hasil yang dicapai.
- 4) Tingkat kemampuan kerjasama.
- 5) Ketelitian.
- 6) Tingkat kesesuaian tugas dengan perintah.
- 7) Tingkat kualitas hasil kerja.
- 8) Tingkat ketepatan penyelesaian kerja.
- 9) Tingkat kuantitas hasil kerja.

Selanjutnya menurut Lembaga Administrasi Negara/LAN (Ismail Nawawi, 2013, hal. 241), dikemukakan secara umum indikator kinerja sebagai berikut.

- a) Memperjelas tentang apa, berapa, dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan.
- b) Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijaksanaan/program dan dalam menilai kinerjanya termasuk kinerja instansi pemerintah yang melaksanakannya.
- c) Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/ unit kerja.

## **2. Disiplin**

### **a. Pengertian disiplin**

Disiplin merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Menurut Singodimedjo (Edy Sutrisno, 2015, hal. 86), mengatakan disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan

disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan disiplin menurut Mangkunegara(2008, hal. 208), menyatakan bahwa:“Disiplin adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperoleh pedoman-pedoman organisasi.”

Selanjutnya menurut Rivai (2015, hal. 2), “Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku.”

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin**

Menurut Singdomedjo (Sutrisno, 2015, hal. 89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin ada beberapa yang akan dijelaskan yaitu:

- 1) Besar kecilnya kompensasi
- 2) Keteladanan pimpinan
- 3) Pembinaan disiplin
- 4) Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin
- 5) Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan

- 1) Besar kecilnya kompensasi

Dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Keteladanan pimpinan

sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan

dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Pembinaan disiplin

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

4) Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin

Perlu keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

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

Selanjutnya menurut Kurt Lewin (2003, hal. 421), disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

- 1) Faktor kepribadian.
- 2) Faktor lingkungan.

**c. Tujuan Disiplin**

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Menurut Handoko (2014, hal.

5) tujuan disiplin kerja adalah :

- 1) Untuk memperbaiki pelanggaran
- 2) Untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa
- 3) Untuk menjaga berbagai standar

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2014, hal. 5) tujuan pembinaan disiplin antara lain :

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 4) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Selanjutnya tujuan disiplin menurut Simamora (2015, hal. 2), akan diperjelas tujuan disiplin yaitu:

- a) Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku pegawai konsisten sesuai dengan aturan perusahaan.
- b) Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan

bawahannya. tindakan disipliner dapat pula membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.

- c) Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar pegawai konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

#### **d. Indikator Disiplin**

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap aturan Yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya:

Adapun indikator disiplin kerja menurut Soedjono (2007, hal. 67) adalah :

- 1) Ketepatan waktu.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

Sedangkan menurut Inu Kencana (2003, hal. 264) adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat ketepatan waktu.
  - a) Disiplin pada jam kehadiran di kantor.
  - b) Disiplin pada saat jam kerja.
  - c) Disiplin pada jam pulang kantor.
  - d) Tingkat penyelesaian pekerjaan.

2) Tingkat kepatuhan pada peraturan.

- a) Ketaatan pada peraturan kerja.
- b) Ketaatan pada pakaian.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sesungguhnya yang menjadi daya penggerak utama untuk seseorang dalam berusaha dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif.

Menurut Robbins (2003, hal 156), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha.

Sedangkan menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003, hal. 190), berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan. menurut George R. Terry (Sedarmayanti, 2007, hal. 257) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.

Selanjutnya menurut Richard M. Steers (Sedarmayanti, 2007, hal. 257) motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan.

Dengan demikian motivasi sangat berperan penting bagi pegawai dan dengan adanya motivasi kepada pegawai maka tujuan perusahaan akan tercapai. Diharapkan agar para pegawai dapat lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaan di perusahaan dan bekerja sama dalam keberhasilan yang telah disepakati oleh perusahaan. Dengan adanya tujuan pemberian motivasi kepada pegawai diharapkan dapat melakukan tugas yang diberikan dapat dijalankan dengan lebih baik.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009, hal. 124), menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas dua, yaitu: “faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai”.

Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

##### **a) Faktor Intern**

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

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

##### **b) Faktor ekstern**

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

- 1) Kondisi lingkungan kerja

- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan kesehatan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

Berikut penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

a) Faktor Intern

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

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerja 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 dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

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

keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) 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 menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau

kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

b) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencehayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Akan tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya kompensasi yang memadai

merupakan alat motivasi yang paling ampu bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai dengan baik. Sedangkan kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai.

### 3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja yang baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai, dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para pegawai ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para pegawai, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai.

### 4) Adanya jaminan pekerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa

ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. 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 akan dapat terwujudnya bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaiknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai system dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai. Semua ini merupakan aturan

main yang mengatur hubungan kerja antar pegawai dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para pegawai, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan system prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para pegawai, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan. Sejelasa-sejelasanya kepada para pegawai, sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Faustino Gomes (2003, hal. 180 – 181), motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor- yang bersifat individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), semua pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

### **c. Tujuan Pemberian Motivasi**

Tujuan dari motivasi adalah dapat menggerakkan atau memacu para pegawai agar dapat timbul keinginan dan kemauan untuk meningkatkan

prestasi kerja pegawai. Menurut Saydam (Dr. M. Kadarisman, 2014, hal. 291), mengemukakan sebagai berikut. “Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para pegawai adalah untuk a) mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan; b) meningkatkan gairah dan semangat kerja; c) meningkatkan disiplin kerja; d) meningkatkan prestasi kerja; e) meningkatkan rasa tanggung jawab; g) meningkatkan produktivitas dan efisiensi; dan h) menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.”

Sedangkan menurut Hasibuan (2015, hal. 3), adalah sebagai berikut :

- a) Meningkatkan dan moral juga kepuasan kerja diantara para pegawai.
- b) Meningkatkan produktivitas.
- c) Mempertahankan kestabilan di dalam perusahaan.
- d) Meningkatkan sikap disiplin para pegawai.
- e) Pengadaan pegawai yang efektif.
- f) Menciptakan suasana dan juga hubungan kerja yang baik antar atasan dengan pegawai maupun antar sesama pegawai.
- g) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi pegawai.
- h) Meningkatkan kesejahteraan hidup pegawai.
- i) Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan.
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan juga bahan baku.

#### **d. Indikator motivasi**

Menurut Usman (2014, hal. 61) indikator-indikator motivasi adalah :

- 1) Prestasi  
Prestasi adalah kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
- 2) Kerja sama  
Kerja sama adalah sikap dari individu atau sekelompok atau saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

- 3) Tanggung jawab  
Tanggung jawab merupakan suatu tanggung jawab untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa tugas itu. Seseorang dapat dipertanggung jawabkan dalam pelaksanaan tugas yang di rasakan.
- 4) Kegairahan kerja  
Setiap pegawai memiliki kesenangan mendalam ( minat ) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki motivasi kerja yang positif atau tinggi.
- 5) Hubungan yang harmonis  
Hubungan antara pemimpin dengan pegawai sangat besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja. Pimpinan yang memperlakukan pegawai secara manusiawi dengan sikap saling menghormati, menghargai, percaya dan menerima satu sama lain akan menimbulkan rasa senang dalam kerja sama.

Sedangkan menurut Riduwan (2002, hal. 66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1) Upah / Gaji yang layak.
- 2) Pemberian insentif.
- 3) Mempertahankan harga diri.
- 4) Memenuhi kebutuhan rohani.
- 5) Memenuhi kebutuhan partisipasi.
- 6) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai.
- 7) Menimbulkan rasa aman di masa depan.
- 8) Memperhatikan lingkungan tempat kerja.
- 9) Memperhatikan kesempatan untuk maju.
- 10) Menciptakan persaingan yang sehat.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas.

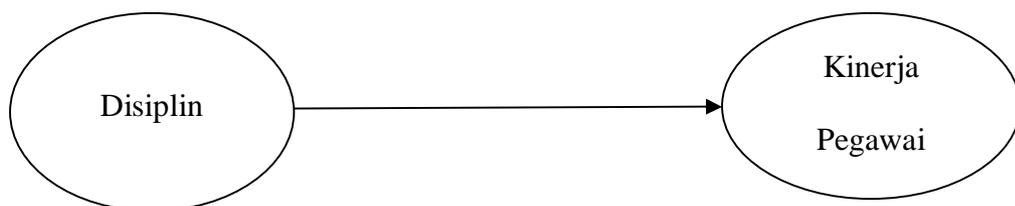
### **1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2009, hal. 190), jika disiplin kerja pegawai tinggi, maka organisasi akan mendapatkan banyak keuntungan dan artinya jika

disiplin kerja menurun, maka organisasi akan mendapatkan banyak kerugian. Hal ini berdampak pada pelayanan publik.

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. Mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan menyelesaikan dengan sangat baik.

Berdasarkan uraian diatas, Disiplin ada hubungannya dengan Kinerja Pegawai maka kerangka penelitian ini adalah :

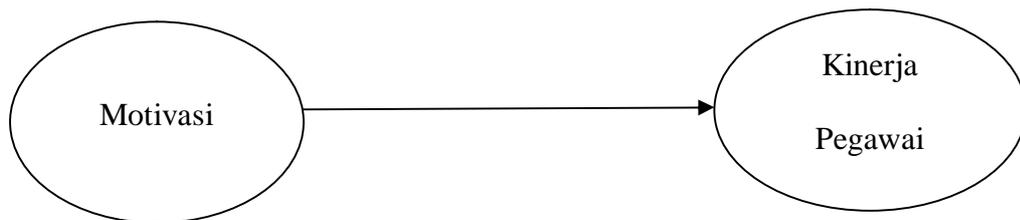


**Gambar II-1 Pradigma Penelitian**

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Kadarisman (2012, hal. 276), Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan

daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritas pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

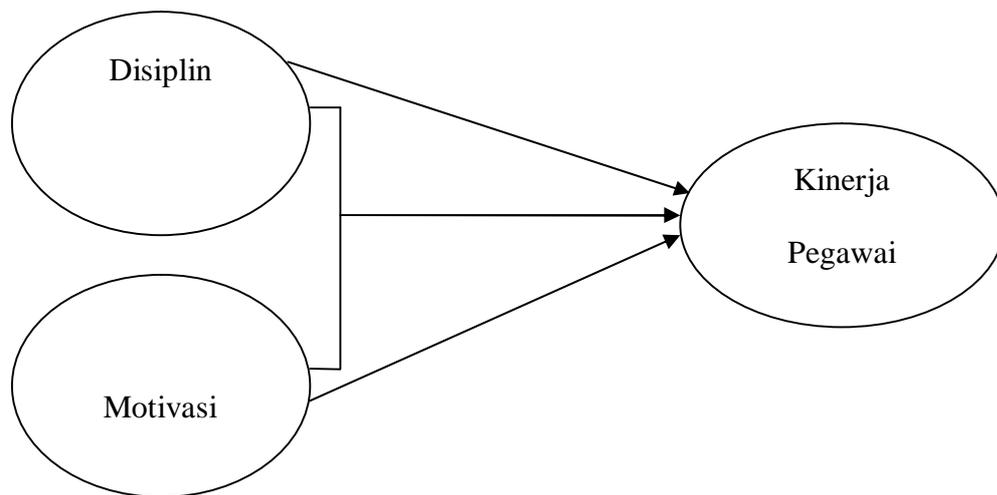


**Gambar II-2 Pradigma Penelitian**

### **3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk menunjangnya tercapainya tujuan kinerja organisasi yang dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi kriteria tertentu diantaranya disiplin dan motivasi pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tugas perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dengan adanya motivasi dan disiplin dari pegawai berarti dapat mengarahkan kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas kewajiban atau dengan kata lain kinerja pegawai akan lebih baik.

Penelitian ini yang dilakukan oleh I Gede Andiyana Sudibya (2012) dan Hernowo Harmodo (2010), menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai.



**Gambar II-3 Pradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai rumusan masalah penelitian.

1. Ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.
3. Ada pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan Penelitian**

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

##### **B. Defenisi Operasional**

###### 1. Kinerja (Y)

Mangkunegara (2006, hal. 9) menyatakan Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai**

Variabel	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Inisiatif mencari langkah yang terbaik.</li><li>2) Menguasai <i>Job Description</i>.</li><li>3) Hasil yang dicapai.</li><li>4) Tingkat kemampuan kerjasama.</li><li>5) Ketelitian.</li><li>6) Tingkat kesesuaian tugas dengan perintah.</li><li>7) Tingkat kualitas hasil kerja.</li><li>8) Tingkat ketepatan penyelesaian kerja.</li></ol>

	9) Tingkat kuantitas hasil kerja.
--	-----------------------------------

Sumber : Riduwan (2002, hal. 65)

## 2. Disiplin ( $X_1$ )

Hasibuan (2013, hal. 194) menyatakan kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun indikator Disiplin adalah sebagai berikut :

**Tabel III.2**  
**Indikator Disiplin**

Variabel	Indikator
Disiplin ( $X_1$ )	1) Ketepatan waktu. 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. 3) Tanggung jawab yang tinggi. 4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

Sumber : Soedjono (2007, hal. 67)

## 3. Motivasi ( $X_2$ )

Hasibuan (2013, hal. 141) menyatakan motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Adapun indikator Motivasi adalah sebagai berikut :

**Tabel III.3**  
**Indikator Motivasi**

Variabel	Indikator
Motivasi (X <sub>2</sub> )	1) Prestasi 2) Kerja sama 3) Tanggung jawab 4) Kegairahan kerja 5) Hubungan yang harmonis

Sumber : Usman (2014, hal. 61)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat

Adapun tempat penelitian di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada tanggal 01 Desember 2016 s/d di bulan Februari 2017.

**Tabel III.4**  
**Rencana Kegiatan Penelitian**

Proses Penelitian	Bulan																				
	Des				Jan				Feb				Mar				Apr				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Riset awal			■	■																	
Penyusunan proposal				■	■	■	■														
Bimbingan proposal							■	■	■												
Seminar proposal									■	■	■	■									
Bimbingan dan proses revisi											■	■	■	■							
Pengumpulan												■	■	■							



## Rumusan Slovin

Menurut Umar (Azuar Juliandi, Irfan, 2013, hal. 59)

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

Keterangan :

n= Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e= Persen kelonggaran

10% adalah pengambilan sampel, jumlah anggota pada suatu populasi = 209, maka jumlah sampelnya adalah :

$$n = \frac{209}{1 + 209 \times 0,1^2} = 67,64 = 67 \text{ orang .}$$

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Kuesioner

Yaitu dengan membuat satu set pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada sampel yaitu pada para pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera dengan menggunakan skala Likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan yang dibuat mempunyai pilihan jawaban seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel III.5**  
**Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 2. Studi Dokumentasi

Penulis ini mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan.

## F. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

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

Menurut Arikunto (Juliandi dan irfan, 2013, hal. 79)

Keterangan :

- n : banyaknya pasangan pengamatan
- x : jumlah pengamatan variabel x
- y : jumlah pengamatan variabel y
- ( x<sup>2</sup>) : jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- ( y<sup>2</sup>) : jumlah pengamatan variabel y
- ( x)<sup>2</sup> : kuadrat jumlah pengamatan variabel x

- ( y)<sup>2</sup> : pengamatan jumlah variabel y  
 xy : jumlah hasil kali variabel x dan y

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan cara yang lain salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Menurut Azuar juliandi & Irfan (2013, hal. 86) dikatakan realibel bila hasil *Cronbach Alpha* > 0,6, maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik. rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Menurut Arikunto (Azuar juliandi & Irfan, 2013, hal. 86)

Keterangan :

- R : Reliabilitas Instrumen  
 k : Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma b^2$  : Jumlah varians butir  
 $\sigma 1^2$  : Varians total

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun Diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Statistik sendiri merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemudian menarik kesimpulan atas data tersebut, dimana datatersebut disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar (Algifari, 2003).

## 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Secara umum analisis regresi ialah analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen) (Fuad Mas ud, 2004). Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Disiplin ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hubungan tersebut diukur dengan model persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2006).

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta dari persamaan regresi

$b_1$  = koefisien regresi dari variabel  $X_1$ , Disiplin

$b_2$  = koefisien regresi dari variabel  $X_2$ , Motivasi

$X_1$  = Disiplin

$X_2$  = Motivasi

e = error / variabel pengganggu

## 2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang agar dapat menentukan model analisis yang tepat.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi,

variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Imam Ghozali, 2006).

Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai

*tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi karena  $VIF = 1 / tolerance$ . Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,1$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Imam Ghozali, 2006).

### 3. Uji -t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat, dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2005, hal. 184)

Keterangan :

→  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

→  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

r = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = jumlah sampel

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

### 4. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 257)

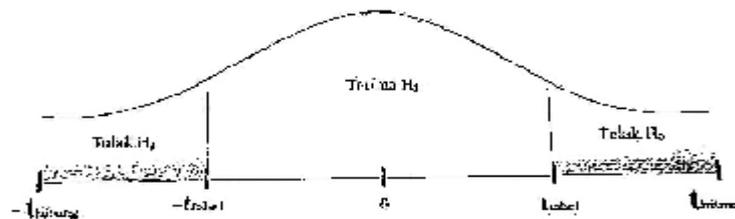
Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

$f$  =  $f$  hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $f$  tabel



**Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Keterangan :

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi disiplin dan motivasi terhadap Kinerja pegawai.

$F_{tabel}$  = Nilai F dalam tabel F berdasarkan  $n$

Kriteria pengujian :

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

## 5. Koefisien Determinasi ( D )

Untuk menguji koefisien determinasi (D) adalah untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 264)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 butir pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 10 butir pertanyaan untuk variabel  $X_2$ , dan 10 butir pertanyaan untuk variabel  $Y$ . Variabel  $X_1$  adalah Disiplin, variabel  $X_2$  adalah Motivasi, dan variabel  $Y$  adalah Kinerja Pegawai. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 67 pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala Likert Summated Rating, agar mendapatkan hasil valid dan reliabel.

**Tabel IV-1**  
**Skala Likert**

<b>PERTANYAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	<b>5</b>
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (Disiplin dan Motivasi) maupun variabel  $Y$  terikat (Kinerja Pegawai).

Berikut ini peneliti ingin menguraikan demografi responden mengenai jenis kelamin, usia, dan pendidikan pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit

Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera, dalam hal ini peneliti menguraikan satu-persatu dan tabel berikut mengenai jenis kelamin, usia, dan pendidikan pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

**a. Identitas Responden**

**Tabel IV-2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	56	83,58 %
2	Perempuan	11	16,41 %

Sumber : Data diolah (2017)

Dari tabel yang diatas diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki terdiri dari 56 orang (83,58 %). Bahwa hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan pegawai laki-laki.

**Tabel IV-3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	19-25 Tahun	28	41,79 %
2	26-34 Tahun	26	38,80 %
3	35-50 Tahun	13	19,40 %

Sumber : Data diolah (2017)

Dari tabel yang diatas diketahui mayoritas usia responden yang penulis teliti pada kelompok usia 19-25 tahun sebanyak 28 orang (41,79 %). Bahwa hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan pegawai yang muda dan mempunyai kemampuan sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

**Tabel IV-4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	1	1,49 %
2	D3	19	28,35 %
3	S1	44	65,67 %
4	S2	3	4,47 %

Sumber : Data diolah (2017)

Dari tabel yang diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden S1 sebanyak 44 orang (65,67 %). Bahwa hal ini dikarenakan perusahaan dalam melakukan penerimaan pegawai untuk bekerja sangat mengutamakan yang berpendidikan tinggi.

**b. Deskripsi Variabel Penelitian**

Berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

**Tabel IV-5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No	STS		TS		KS		S		SS		JUMLAH	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	12	17.9	42	62.6	13	19.4	67	100
2	0	0	0	0	8	11.9	46	68.6	13	19.4	67	100
3	0	0	0	0	7	10.4	44	65.6	16	23.8	67	100
4	0	0	0	0	6	8.9	42	62.6	19	28.3	67	100
5	0	0	0	0	10	14.9	44	65.6	13	19.4	67	100
6	0	0	0	0	13	19.4	29	43.2	25	37.3	67	100
7	0	0	0	0	9	13.4	36	53.7	22	32.8	67	100
8	0	0	0	0	5	7.4	38	56.7	24	35.8	67	100
9	0	0	0	0	6	8.9	43	64.1	18	26.8	67	100
10	0	0	0	0	14	20.8	21	31.3	32	47.7	67	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pada item 1 “Saya diberikan pimpinan pujian, bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62.6%
2. Jawaban responden pada item 2 “Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68.6%
3. Jawaban responden pada item 3 “Saya selalu hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65.6%
4. Jawaban responden pada item 4 “Saya bekerja menggunakan peralatan kantor dengan baik” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62.6%
5. Jawaban responden pada item 5 “Saya akan diberikan sanksi, jika terjadi kerusakan peralatan kantor yang saya gunakan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65.6%
6. Jawaban responden pada item 6 “Saya siap menerima tanggungjawab yang lebih tinggi” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43.2%
7. Jawaban responden pada item 7 “Saya memiliki tanggungjawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53.7%
8. Jawaban responden pada item 8 “Saya taat terhadap aturan kantor dan perintah atasan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56.7%
9. Jawaban responden pada item 9 “Saya mengikuti peraturan jam masuk dan jam pulang di perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64.1%

10. Jawaban responden pada item 10 “Saya bersedia dikenakan sanksi, sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47.7%

**Tabel IV-6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No</b>	<b>STS</b>		<b>TS</b>		<b>KS</b>		<b>S</b>		<b>SS</b>		<b>JUMLAH</b>	
<b>Item</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	0	0	0	0	9	13.4	45	67.1	13	19.4	67	100
2	0	0	0	0	5	7.4	50	74.6	12	17.9	67	100
3	0	0	0	0	7	10.4	44	65.6	16	23.8	67	100
4	0	0	0	0	11	16.4	36	53.7	20	29.8	67	100
5	0	0	0	0	8	11.9	34	50.7	25	37.3	67	100
6	0	0	0	0	8	11.9	36	53.7	23	34.3	67	100
7	0	0	0	0	10	14.9	39	58.2	18	26.8	67	100
8	0	0	0	0	7	10.4	44	65.6	16	23.8	67	100
9	0	0	0	0	7	10.4	41	61.1	19	28.3	67	100
10	0	0	0	0	7	10.4	31	46.2	29	43.2	67	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pada item 1 “Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67.1%
2. Jawaban responden pada item 2 “Saya diberi insentif atas prestasi yang diraih” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 74.6%
3. Jawaban responden pada item 3 “Saya menjalankan tugas pimpinan/ atasan sering memberikan pujian atau penghargaan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65.6%

4. Jawaban responden pada item 4 “Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53.7%
5. Jawaban responden pada item 5 “Saya melaksanakan pekerjaan, selalu bekerjasama dan saling membantu dengan sesama rekan sekerja” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50.7%
6. Jawaban responden pada item 6 “Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53.7%
7. Jawaban responden pada item 7 “Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja diperusahaan ini di akui oleh atasan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58.2%
8. Jawaban responden pada item 8 “Saya di percayai atasan terhadap penyelesaian tugas yang diberikan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65.6%
9. Jawaban responden pada item 9 “Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial diperusahaan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61.1%
10. Jawaban responden pada item 10 “ Saya menjaga hubungan baik antara pegawai lain” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46.2%

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

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No</b>	<b>STS</b>		<b>TS</b>		<b>KS</b>		<b>S</b>		<b>SS</b>		<b>JUMLAH</b>	
<b>Item</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	0	0	0	0	20	29.8	37	55.2	10	14.9	67	100
2	0	0	0	0	7	10.4	53	79.1	7	10.4	67	100
3	0	0	0	0	9	13.4	39	58.2	19	28.3	67	100
4	0	0	0	0	7	10.4	25	37.3	35	52.2	67	100
5	0	0	0	0	3	4.4	45	67.1	19	28.3	67	100
6	0	0	0	0	4	5.9	42	62.6	21	31.3	67	100
7	0	0	0	0	10	14.9	33	49.2	24	35.8	67	100
8	0	0	0	0	18	26.8	34	50.7	15	22.3	67	100
9	0	0	0	0	10	14.9	41	61.1	16	23.8	67	100
10	0	0	0	0	7	10.4	43	64.1	17	25.3	67	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pada item 1 “Saya memiliki inisiatif mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.2%
2. Jawaban responden pada item 2 “Saya selalu menguasai *job Description* yang diberikan atasan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 79.1%
3. Jawaban responden pada item 3 “Saya bekerja selama ini, hasil yang dicapai sangat memuaskan bagi pimpinan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58.2%
4. Jawaban responden pada item 4 “Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52.2%

5. Jawaban responden pada item 5 “Saya bekerja dengan penuh ketelitian, cepat dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan yang di terima” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67.1%
6. Jawaban responden pada item 6 “Saya mempunyai tingkat kesesuaian tugas dengan perintah yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62.6%
7. Jawaban responden pada item 7 “Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49.2%
8. Jawaban responden pada item 8 “Saya mempunyai tingkat ketepatan tingkat ketepatan penyelesaian kerja yang saya lakukan sangat efektif” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50.7%
9. Jawaban responden pada item 9 “Saya selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61.1%
10. Jawaban responden pada item 10 “Saya telah menunjukkan perhatian pada aspek ketelitian dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64.1%

**c. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

**a) Uji Validitas**

**Tabel IV-8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X<sub>1</sub>)**

<b>No Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Item 1</b>	0,297 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 2</b>	0,361 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 3</b>	0,436 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 4</b>	0,303 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 5</b>	0,186 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 6</b>	0,381 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 7</b>	0,389 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 8</b>	0,326 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 9</b>	0,364 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 10</b>	0,316 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah SPSS 22)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat dari mulai item pertanyaan 1 sampai dengan item pertanyaan 10 dengan nilai probabilitas < 0,05 dapat diartikan semua item pertanyaan dari variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid.

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X<sub>2</sub>)**

<b>No Item</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Item 1</b>	0,524 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 2</b>	0,412 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 3</b>	0,297 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 4</b>	0,405 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 5</b>	0,442 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 6</b>	0,553 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 7</b>	0,648 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 8</b>	0,520 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 9</b>	0,408 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 10</b>	0,423 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah SPSS 22)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat dari mulai item pertanyaan 1 sampai dengan item pertanyaan 10 dengan nilai probabilitas < 0,05 dapat diartikan semua item pertanyaan dari variabel Motivasi ( $X_2$ ) dinyatakan valid.

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)**

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
<b>Item 1</b>	0,493 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 2</b>	0,429 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 3</b>	0,396 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 4</b>	0,258 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 5</b>	0,239 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 6</b>	0,210 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 7</b>	0,416 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 8</b>	0,695 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 9</b>	0,531 (Positif)	0,000<0,05	Valid
<b>Item 10</b>	0,399 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah SPSS 22)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat dari mulai item pertanyaan 1 sampai dengan item pertanyaan 10 dengan nilai probabilitas < 0,05 dapat diartikan semua item pertanyaan dari variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

**b) Uji Reliabilitas**

**Tabel IV-11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Status
1	Disiplin	0,116	Reliabel
2	Motivasi	0,593	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,453	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah SPSS 22)

## 2. Analisis Data

### a. Regresi Linier Berganda

Secara umum analisis regresi ialah analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen).

**Tabel IV-12**  
**Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	20,087	6,526		3,078	,003		
	Disiplin	,204	,139	,170	1,465	,148	,964	1,038
	Motivasi	,306	,104	,343	2,957	,004	,964	1,038

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Penelitian (Diolah SPSS 22)

$$a = 20,087$$

$$b_1 = 0,204$$

$$b_2 = 0,306$$

berdasarkan tabel diatas, maka dapat persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

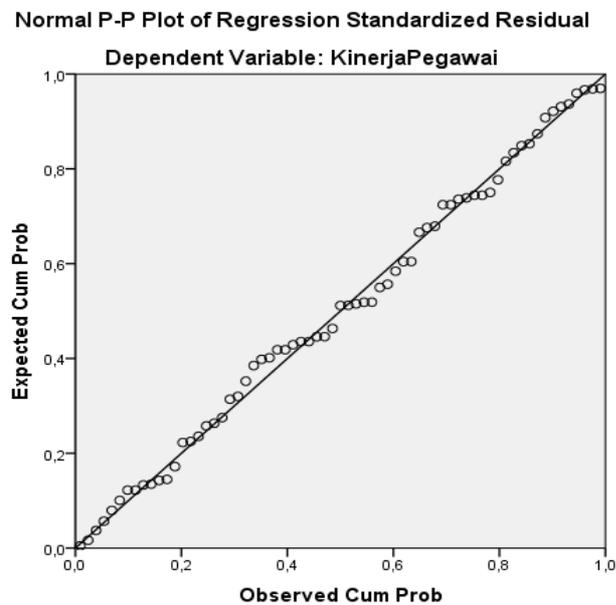
$$Y = 20,087 + 0,204X_1 + 0,306X_2 + e$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat Y.

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji normalitas

digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.



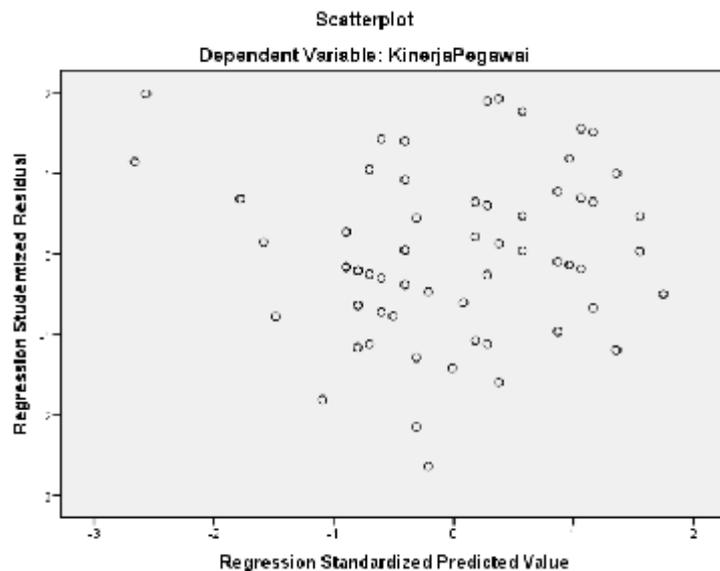
**Gambar : 1V-1 P-P Plot Uji Normalitas**

Sumber : Data Penelitian (Diolah SPSS 22)

Dari gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data model regresi penelitian ini cenderung normal, yang artinya data angket dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



**Gambar : 1V-2 Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Penelitian (Diolah SPSS 22)

Gambar diatas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas diatas maupun dibawah. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

## 3) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi karena  $VIF = 1 / tolerance$ . Nilai yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10

**Tabel IV-13**  
**Uji Multikolonieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	20,087	6,526		3,078	,003			
	Disiplin	,204	,139	,170	1,465	,148	,964	1,038	
	Motivasi	,306	,104	,343	2,957	,004	,964	1,038	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber : Data Penelitian (Diolah SPSS 22)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdapat multikolonieritas, karena nilai VIF pada kedua variabel independen dalam penelitian ini > dari 10 yaitu Disiplin (1,038) dan Motivasi (1,038) dan nilai *tolerance* >0,1 yaitu Disiplin (0,964) dan Motivasi (0,964).

Dengan demikian pada penelitian ini adanya multikolonieritas dalam kedua variabel independen.

**c. Uji -t**

Nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan diuji tingkat signifikansinya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  = (Tidak ada pengaruh signifikan disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai).

$H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  = (Ada pengaruh signifikan disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai).

Nilai t untuk  $df = n - 2$ ,  $df = 66 - 2 = 64$  adalah 1,669  $t_{tabel} \alpha = 0,05$

**Tabel IV-14**  
**Uji-t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1(Constant)	20,087	6,526		
Disiplin	,204	,139	,170	1,465	,148
Motivasi	,306	,104	,343	2,957	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Penelitian (Diolah SPSS 22)

### 1) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel IV-14 diperoleh sebagai berikut:

$t_{hitung} = 1,465$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,669$

dengan kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} < t_{tabel}$

$H_a$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial disiplin ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  1,465 sedangkan dengan  $t_{tabel}$  1,669 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

### 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel IV-14 diperoleh sebagai berikut:

$t_{hitung} = 2,957$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,669$

dengan kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} < t_{tabel}$

$H_a$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,957 sedangkan dengan  $t_{tabel}$  1,669 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera Utara.

#### d. Uji F

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan yang dimaksud untuk melihat kemampuan menyeluruh antara variabel bebas yaitu Disiplin dan Motivasi, untuk dapat menjelaskan tingkah laku terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujiannya :

**Tabel IV-15**  
**Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71,396	2	35,698	6,509	,003 <sup>b</sup>
Residual	351,022	64	5,485		
Total	422,418	66			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber : Data Penelitian (Diolah SPSS 22)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

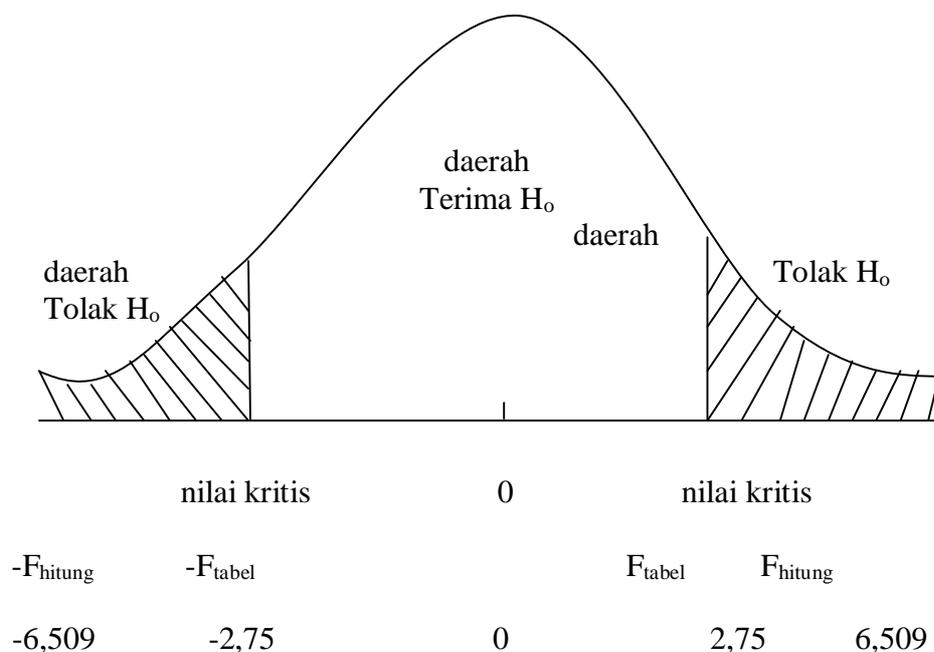
$$f_{\text{tabel}} = n-k-1 = 67-2-1 = 64 \text{ adalah } 2,75$$

$$f_{\text{hitung}} = 6,509$$

$$f_{\text{tabel}} = 2,75$$

Kriteria pengujian :

- Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  dan  $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$ .
- Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dan  $-F_{\text{hitung}} < -F_{\text{tabel}}$ .



**Gambar IV-3 Uji F**

Sumber : Data Penelitian (Diolah SPSS 22)

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai  $f_{\text{hitung}} = 6,509$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

#### e. Koefisien Determinasi

untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Disiplin ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), maka dapat diketahui koefisien determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel IV-16**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,411 <sup>a</sup>	,169	,143	2,34195

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Data Penelitian (Diolah SPSS 22)

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

$$= 0,169 \times 100 \%$$

$$= 16,9 \%$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,169 atau 16,9 %, hal ini berarti kontribusi yang diberikan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera sebesar 16,9 % . sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden yang diteliti terhadap kondisi dari masing-masing variabel yang dijelaskan sebagai berikut :

## **1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Kedisiplinan adalah salah satu faktor penting dalam suatu organisasi semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan ini mengenai Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} 1,465 < 1,669$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menyatakan disiplin tidak ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

Disiplin tidak ada berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai di PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera kurang disiplin. Tetapi kinerja yang dihasilkan pegawai sangat memuaskan bagi perusahaan dan cara kerja pegawai dapat dilihat dengan baik bagi perusahaan.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Kadarisman (2012, hal. 276), motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan ini mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} 2,957 >$

1,669, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menyatakan motivasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

Diartikan bahwa dengan motivasi, maka seseorang pegawai tergerak atau terdorong untuk berbuat sesuatu. Motivasi dipandang sebagai motor yang menimbulkan energi dalam diri seseorang pegawai dan dengan energi tersebut seseorang dapat berbuat sesuatu.

### **3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan menunjukkan uji  $f$  , diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari variabel bebas disiplin dan motivasi secara bersama-sama yaitu sebesar 6,509. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$   $6,509 > F_{tabel}$  yaitu sebesar 2,75 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti dibawah 0,05, bahwa hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya ada pengaruh signifikan antara Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera.

Setiap pegawai dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya sikap disiplin dari pegawai, lingkungan kerja yang sehat dan motivasi kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri, terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Sikap untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab merupakan kunci pokok dalam rangka

memegang teguh disiplin. Jika pegawai tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada penelitian dan pembahasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 67 orang pegawai PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 67 orang pegawai PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 67 orang pegawai PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka disiplin dan motivasi harus dilakukan dan harus ditingkatkan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan.
2. Disiplin dan motivasi yang diterapkan di perusahaan PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera baik, tetapi dalam hal ini juga harus dimaksimalkan agar meningkatkan kinerja pegawai.
3. Dalam usaha meningkatkan Kinerja Pegawai, atasan/ pimpinan dan pegawai di PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera harus pula meningkatkan disiplin yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

Schunk, D.H., P.R. Pintrick & J.L. Meece. 2010. *Motivation In Education Theory, Research, and Application*. Upper Saddler River. New Jersey : Pearson Merrill Prentice Hall.

Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-7 : Kencana Prenada Media Group.

————— 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi 1. Cetakan ke-2. Penerbit, Kencana Prenada Media Group, Rawamangun-Jakarta.

————— 2010. *Budaya Organisasi*. Edisi 1. Cetakan ke-1. Penerbit, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

————— 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group, Edisi 1. Cetakan 1.

Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penerbit : Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan pendidikan*. Edisi 1, Cetakan 1. Jakarta : Rajawali Pers.

Ismail Nawawi Uha, 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Edisi 1. Cetakan ke-1. Penerbit Kencana Prenada Media Group, Rawamangun-Jakarta.

Robbins, Stephen, P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall.

Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior In Organizations*. New Jersey : Prentice Hall.

Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

Cardoso Gomes, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: C.V ANDI OFFSET Yogyakarta.

Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan ke-3. Jakarta : Rajawali Pers.

Sugiyono, 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

————— 2005. *Statistika Dalam Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta

Azuar Juliandi & Irfan, 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan pertama.

#### **Jurnal :**

Jundah Ayu Permatasari, 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. PdfNo.1.Vol.25Diaksespada2015. Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.

Mailiana, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjar Masin*. PdfNo.1.Vol.10Diakses2016.

Dian Mardiono. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol.3 No.3 (2014).

Dheo Rimbano. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Master Group Cash dan Credit Kota Lubuklinggau*. Vol.4 No.1Diakses Januari 2014.

Wihelmus Andiyanto. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur.*  
Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.