

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :

MUHAMMAD IQBAL

NPM : 1205160753



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

ABSTRAK

Muhammad Iqbal. NPM 1205160753. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kinerja merupakan perbandingan antara output (hasil) dan Input (masukan). Motivasi adalah segenap kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu usaha kerja sama manusia. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang penulis teliti dan yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia, khususnya tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ada pengaruh signifikan disiplin dan kinerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan nilai t hitung sebesar t_{hitung} sebesar $5.990 > t_{tabel}$ 1,292 dan ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota karena nilai t_{hitung} sebesar $1,536 > t_{tabel}$ 1,292. Serta ada pengaruh signifikan antara disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan nilai F_{hitung} adalah $22.889 > F_{tabel}$ adalah 4,89. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,373 atau 37,3%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan Disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sebesar 37,3% sedangkan sisanya 62,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillahirrabil'alamin, sudah sepantasnya puji serta syukur kita ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi berkah, nikmat dan karunia-Nya yang masih kita rasakan sampai pada saat ini, nikmat berupa iman, islam, kesehatan, kesempatan dan pengetahuan, yang tentunya masih banyak lagi nikmat yang tidak dapat dijabar diatas kertas ini. Shalawat berangkaikan salam penulis sajikan kepada Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di kemudian hari kelak, Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis bersyukur kepada Allah SWT, karena berkat Ridho-Nya penulis mampu menyelesaikan tugas akhir perkuliahan dalam bentuk skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”***. Skripsi ini disusun sebagai kewajiban penulis guna melengkapi tugas dan syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) serta untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran berbagai pihak demi mencapai kesempurnaan ini.

Dalam penyelesaian skripsi, banyak pihak yang telah membantu dan membimbing penulis. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah suka rela membantu penulis. Teristimewa untuk kedua orangtua penulis, ayahanda M.Syarif dan ibunda Wiwik. yang tiada henti memberikan cinta dan kasih sayang dan yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan perkuliahan ini

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar - besar nya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri SE, MM, M.Si dan Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan I & III Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ir. Alridiwirsa MM selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan, penyusunan dan penyelesaian dalam skripsi ini.
7. Bapak Armein H Siregar, SE Sebagai Kepala Cabang PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
8. Ibu Hafni Gana Siregar, SE selaku kepala bagian SDM PDAM Tirtandi Provinsi Sumatera Utara.
9. Semua pegawai beserta staff PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
10. Kepada sahabat sekaligus keluarga kedua penulis Alm. Bg Mbit, bg Vela, bg Poenk, bg eko, bg jhono, bg opi, bg Mcdown, bg Petet, bg Faisal, bg Ucoq Cobain, bg OD Baron, bg Mukmin, bg Gani. Thanks Anak-anak KGB yang selalu menemani dan mengisi hari-hari penulis.
11. Kepada anak E manajemen siang angkatan 2012 yang selalu membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat penulis Nona, Delvi, Imam, Tom, Rizki, Putri Dan semua teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan semangat dan membantu selama proses penyelesaian skripsi ini.

Saya berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Penulis menerima saran dan kritik yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

*Billahii Fii Sabililhaq Fastabiqul Khairat
Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Medan, Juli 2017

Penulis

MUHAMMAD IQBAL
1205160753

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Pegawai	7
a. Pengertian Kinerja Pegawai	7
b. Fungsi Penting Kinerja.....	8
c. Sistem Penilaian Kinerja.....	10
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
e. Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2. Motivasi Kerja	14
a. Pengertian Motivasi kerja	14
b. Faktor – faktor Motivasi Kerja.....	15
c. Indikator Motivasi Kerja.....	16
3. Disiplin Kerja	16
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	17
c. Pendekatan dalam Disiplin Kerja	18
d. Indikator Disiplin Kerja	20
B. Kerangka Konseptual	20
C. Hipotesis Penelitian	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Definisi Operasional Variabel.....	25

C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel	27
E. Jenis dan Sumber Data	28
F. Teknik Pengumpulan Data.....	29
G. Teknik Analisis Data.....	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	36
1. Deskripsi Hasil Penelitian	36
2. Identitas Responden	36
3. Analisa Variabel Penelitian	38
4. Asumsi Klasik	44
5. Regresi Linier Berganda	46
6. Pengujian Hipotesis	48
7. Koefisien Determinasi	50
B. Pembahasan	
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	51
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	52
3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	52

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	53
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja	25
Tabel III.2 Indikator Disiplin	26
Tabel III.3 Indikator Motivasi Kerja	26
Tabel III.4 Tabel Jadwal Penelitian	27
Tabel III.5 Jumlah Populasi	28
Tabel III.6 Skala Likert	29
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert	36
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	38
Tabel IV.5 Skor Variabel Kinerja	39
Tabel IV.6 Skor Variabel Disiplin	41
Tabel IV.7 Skor Variabel Motivasi Kerja	42
Tabel IV.8 Multikolienaritas	45
Tabel IV.9 Koefisien Regresi Linier Berganda	47
Tabel IV.10 Uji t	48
Tabel IV.11 Uji f	49
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Paradigma Penelitian (Disiplin-Kinerja)	22
Gambar II.2 Paradigma Penelitian (Motivasi-Kinerja).....	23
Gambar II.3 Kerangka Konseptual (Disiplin,Motivasi-Kinerja)	24
Gambar IV.1 Normalitas	44
Gambar IV.2 Heterokedastisitas	46
Gambar IV.3 Kriteria Uji t	49
Gambar IV.4 Kriteria Uji F	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja pegawainya dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan.

Dalam organisasi pemerintah maupun swasta pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para karyawan yang terdapat pada organisasi sebagai kinerja karyawan. Jika sumber daya perusahaan bekerja dengan baik maka kinerjanya akan baik juga. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memperbaiki kontribusi terhadap kinerja organisasi.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (singodimedjo, 2002, hal 86). Disiplin

kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja tim didalam sebuah organisasi.

Selain disiplin, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, pegawai juga meyakini bahwa apa yang dikerjakannya bukanlah semata untuk sekedar pelaksanaan tugas semata, tetapi mereka meyakini setiap pekerjaan yang dikerjakan merupakan sebuah pengabdian pada negara bahkan keluarga, yang akhirnya akan memberikan dorongan yang kuat atau motivasi untuk dapat bersungguh-sungguh melaksanakan tugasnya.

Secara garis besar adapun hal yang mempengaruhi Motivasi individu terdiri atas motivasi intern dan motivasi ekstern, motivasi intern adalah dorongan dari dalam diri sendiri untuk lebih sungguh-sungguh melakukan sesuatu dengan baik, contohnya pembawaan diri, pendidikan, pengalaman masa lalu, keinginan dan harapan masa depan, sedangkan motivasi ekstern merupakan dorongan dari luar diri yang mempengaruhi kesungguhan seseorang, contohnya lingkungan kerja.

Adapun indikator dari Motivasi itu terkait dengan semangat kerja, orientasi kualitas dan orientasi prestasi, Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Terkait dengan usaha peningkatan kinerja pegawai PDAM Tirtanadi yang diharapkan mampu menciptakan aparatur yang bersih, berkualitas, dan bertanggung jawab, dan Pembentukan sistem pemerintahan dan penyelenggaraan pemerintahan

yang efektif, efisien, transparan, auditabel dan akuntabel, maka pegawai di lingkungan PDAM Tirtanadi merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, disiplin dan motivasi merupakan dua sikap yang harus dimiliki oleh pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, ketika pegawai tidak memiliki kedisiplinan dalam melakukan pengawasan maka akan terjadi sebuah kecerobohan yang berakibat pada hasil atau buruknya kinerja, begitu juga disaat pegawai tidak memiliki motivasi dalam dirinya untuk mengungkap sebuah temuan maka kinerja tidak dapat meningkat.

PDAM Tirtanadi Wilayah Sumatera Utara merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang usaha penyediaan air bersih bagi kepentingan umum. Sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan PDAM Tirtanadi Wilayah Sumatera Utara memiliki beberapa hambatan yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan peneliti di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, terdapat permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya dari data kedisiplinan pegawai yang berjumlah 80 orang berdasarkan absensi dari tanggal 1-31 Januari terdapat 41 pegawai yang terlambat. selanjutnya dari segi motivasi yang salah satu indikatornya adalah berorientasi prestasi, dalam arti pegawai bersungguh-sungguh melaksanakan tugasnya dengan target-target prestasi atau untuk mendapat pengakuan prestasi dari pihak lain

Berdasarkan masalah yang ditemukan tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun beberapa masalah terkait fenomena dan uraian di atas adalah :

1. Masih kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.
2. Sikap berorientasi prestasi belum sepenuhnya dimiliki oleh karyawan sehingga menurunkan motivasi karyawan.
3. Masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan setelah jam istirahat atau ibadah.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dan perluasan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka hal ini penulis hanya membatasi penelitian mengenai disiplin dan motivasi kerja karyawan, kemudian untuk objek penelitiannya, data di ambil dari PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan subjek penelitian karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Disiplin dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PDAM TIRTANADI Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui & menganalisis Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Manfaat Penelitian :

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan, pengembangan ilmu pengetahuan dan

menambah wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara tentang hasil penelitian yang ada hubungannya dengan disiplin dan motivasi sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuannya tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006, hal.63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006, hal.63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Hasibuan (2006, hal.94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008, hal.2) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

b. Fungsi Penting Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007, hal : 260) Kinerja memiliki peranan yang penting dalam perusahaan.

“ peran penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.”

Berdasarkan pendapat diatas, perusahaan dapat mengetahui hasil kerja dengan cara mengevaluasi kinerja dengan proses tertentu serta dengan adanya proses tertentu serta dengan adanya evaluasi dapat berguna untuk perbaikan kerja organisasi yang akan datang.

Fungsi penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2014, hal 408) yaitu :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
- 2) Pemberian imbalan yang sesuai.

- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda dari karyawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM dalam bentuk penugasan kembali, promosi jabatan dan pelatihan.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Meningkatkan etos kerja.
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan rencana karier selanjutnya.
- 10) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM.
- 11) Sebagai alat ukur untuk menjaga tingkat kinerja.
- 12) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 13) Untuk mengetahui efektifitas kebijakan SDM.
- 14) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 15) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah.

Dapat ditarik kesimpulan dari teori – teori diatas bahwa fungsi atau tujuan kinerja ialah mengetahui prestasi pegawai, pemberian imbalan, member tanggung jawab, sebagai perbandingan antara pegawai, promosi, meningkatkan motivasi, meningkatkan etos kerja, memperkuat hubungan antara organisasi, sebagai umpan balik, alat ukur menjaga tingkat kerja, sumber informasi, mengetahui efektifitas, pemutusan hubungan kerja dan pemberian kompensasi.

c. Sistem Penilaian Kinerja

Menurut Notoatmojo (2003) Manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain :

1) Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik maneger maupun karyawan memperoleh umpan balik , dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

2) Kesempatan kerja yang adil

Dengan ada nya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3) Kebutuhan-kebutuhan latihan pengembangan.

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4) Penyesuaian kompensasi.

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para maneger untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.

5) Keputusan-keputusan promosi dan demosi.

Hasil penilaian kerja dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.

6) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

Dapat pula digunakan untuk menilai desain kerja, artinya dapat membantu mendiagnosis kesalahan – kesalahan desain kerja.

7) Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (2000; dalam Mangkunegara, 2010) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Penjelasan dari rumusan kinerja di atas menurut Mangkunegara (2010) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude* pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sejalan dengan itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia menurut Wirawan (2009) meliputi: (1) faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja; (2) faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan Sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi; (3) faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi, inflasi.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri karyawan seperti kemampuan, keahlian, motivasi, dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan salah satunya ditentukan kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, iklim organisasi, dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c) Disiplin

Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau

tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Perilaku kerja seseorang itu pada hakekatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya (Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002: 321).

Definisi lain menurut Whittaker yang dikutip Sudarsono (2001: 61) mendefinisikan sebagai berikut :

“ Motivation is broad term used in psychology to cover those internal conditions or states that activate or energize the organism and that lead to goal directed behavior ”.

Dari definisi menurut Whittaker dapat dipandang bahwa motivasi sebagai istilah yang sifatnya luas, yang digunakan dalam psikologi, yang meliputi kondisi-kondisi atau keadaan internal yang mengaktifkan atau memberi kekuatan kepada organisme, dan mengarahkan tingkah laku organisme mencapai tujuan.

Siagian Sondang P (2002: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Seperti yang telah diuraikan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila dalam diri karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi, maka tujuan organisasi dapat tercapai. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja atau memiliki motivasi yang tinggi secara optimal.

b. Faktor Yang mempengaruhi motivasi kerja

Secara garis besar ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi individu yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi dapat ditimbulkan kondisi lingkungan seperti lingkungan tempat bekerja. Dalam hal ini meliputi kebijakan, standart kerja, program kerja, sarana prasarana. Faktor internal yang dapat berpengaruh terhadap motivasi antara lain pembawaan, pendidikan, pengalaman masa lalu, keinginan, harapan masa depan. Faktor internal dapat menimbulkan berbagai karakteristik pada individu seperti kemampuan kerja, semangat kerja, rasa kebersamaan dalam kelompok, prestasi atau produktivitas kerja.

c. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan uraian tentang teori motivasi di atas, yang akan dijadikan dasar dalam penyusunan instrumen pada penelitian ini adalah teori motivasi menurut Mc.Clelland. Korelasinya dengan motivasi pegawai adalah kekuatan yang mendorong pegawai untuk melakukan peningkatan kinerja tempat ia bekerja. Dalam konteks ini yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah motivasi berprestasi pegawai yang diperlukan untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam proses pekerjaannya yang meliputi kegiatan merencanakan, melaksanakan dan mengawasi pekerjaan yang dilakukan. Sebagai indikator motivasi kerja pegawai yaitu semangat kerja, melakukan pemeliharaan, berorientasi kualitas dan berorientasi prestasi.

3. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyalinya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan rendah.

Singodimedjo (2002, hal 86) menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Terry dalam Tohardi (2002, hal 87) menyatakan disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap

pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Latainer dalam Soediono (1995, hal 87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Beach (dalam Siagian, 2002, hal 87) disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

Menurut Singodimedjo (2002, hal. 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecinya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

c. Pendekatan-Pendekatan Dalam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2009,hal 130) ada tiga pendekatan disiplin, yaitu:

- 1) Pendekatan disiplin modern.
- 2) Pendekatan disiplin dengan tradisional.
- 3) Pendekatan disiplin bertujuan.

Berikut penjelasan pendekatan dalam disiplin kerja:

- 1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

- 2) Pendekatan disiplin dengan tradisional

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh tasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah terputus.
 - b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - d) Peningkatan perbuatan pelanggaran dipeerlukan hukuman yang lebih keras.
 - e) Memberikan hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang berat.
- 3) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin diajukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fauzia Agustini (2011, hal 73) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Berikut penjelasan indikator tersebut :

1) Tingkat kehadiran

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

2) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi

3) Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan

5) Tanggung jawab

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

B. Kerangka Konseptual

Adapun untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka perlu

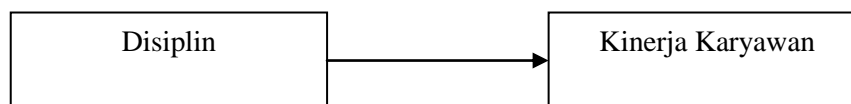
digambarkan kerangka konseptual dari penulisan ini. Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independent variabel atau variabel bebas (disiplin dan motivasi kerja) terhadap dependent variabel atau variabel terikat (kinerja pegawai).

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pegawai dituntut untuk terus ditingkatkan, hal ini mengingat prestasi sebuah instansi atau perusahaan menjadi sorotan dari berbagai kalangan, penurunan kinerja akan berdampak pada ketidakpercayaan masyarakat terhadap sebuah instansi, maka untuk meningkatkan kinerja dan prestasi sebuah instansi dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya terlebih dahulu.

Menurut Anggawa (2008) terdapat tujuh kemampuan *soft skill* yang mendasar yang dibutuhkan dunia kerja yakni: kemampuan adaptasi, kemampuan melayani klien, komunikasi yang efektif, kemampuan *problem solving*, dorongan untuk berprestasi, kemampuan berkolaborasi dalam tim, bisa dipercaya dan tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan hasil survei yang dilakukan oleh Majalah SWA (Mei 2006) yang menunjukkan *Softskill* yang dibutuhkan oleh dunia bisnis antara lain adalah kemampuan *interpersonal* yang baik, mampu bekerja sama, mempunyai motivasi kerja yang tinggi, bertanggung jawab, dapat memformulasikan dan mengatasi masalah dengan baik, jujur, mempunyai kepercayaan diri, mempunyai visi ke depan, ketrampilan berkomunikasi, memiliki pengetahuan managerial yang baik, kemampuan belajar tinggi dan masih banyak lagi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Winda Agnesia Sagala (2008) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah disiplin.



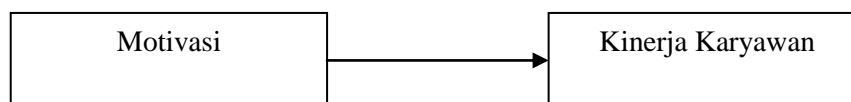
Gambar II-1 Paradigma penelitian

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hubungan tersebut menunjukkan semakin baik motivasi yang dilakukan di dalam organisasi, maka akan menyebabkan tingkat kinerja yang baik dalam organisasi tersebut. Darufitri Kartikandari, (2002) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, EQ dan IQ terhadap Kinerja Karyawan dan dari hasil menunjukkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan juga terhadap kinerja.

Siagian (2002, hal.102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Seperti yang telah diuraikan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila dalam diri karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi, maka tujuan organisasi dapat tercapai. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan

dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja atau memiliki motivasi yang tinggi secara optimal.



Gambar II-2 Paradigma Penelitian

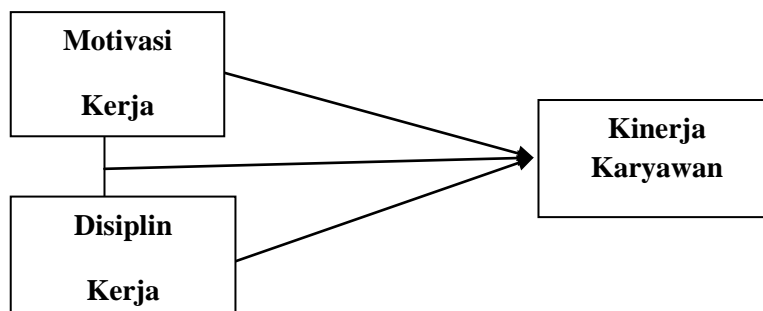
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan Disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja karyawan(Y) akan mengalami perubahan secara positif atau meningkat.

Hasil penelitian Devi Adniaty (2011) membuktikan bahwa secara bersama-sama Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Secara garis besar ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi individu yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi dapat ditimbulkan kondisi lingkungan seperti lingkungan tempat bekerja. Dalam hal ini meliputi kebijakan, standart kerja, program kerja, sarana prasarana. Faktor internal yang dapat berpengaruh terhadap motivasi antara lain pembawaan, pendidikan, pengalaman masa lalu, keinginan, harapan masa depan.

Dari uraian di atas maka dapat dibuat kerangka konseptual seperti gambar di bawah ini :



Gambar II.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis Penelitian

Menurut teori-teori di atas dan juga kerangka konseptual di atas maka dapat ditarik Hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2006, hal. 11) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya. dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau variabel.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel dari suatu faktor lainnya. Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008, hal.27) bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

Tabel III. 1
Variabel, Indikator dan Butir Angket

Variabel	Indikator
Kinerja	1. Efektifitas
	2. Tanggung jawab
	3. Disiplin
	4. Inisiatif
	5. Kualitas
	6. Efisiensi

Sumber : Suyadi Prawirosentono (2008, hal 27)

2. Motivasi Kerja (X1)

(Marihhot Tua Efendi Hariandja, 2002, hal 321) mendefenisikan motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Adapun indikatornya adalah :

Tabel III. 3
Variabel, Indikator dan Butir Angket

Variabel	Indikator
Motivasi kerja	1. Semangat kerja
	2. Melakukan pemeliharaan
	3. Berorientasi kualitas
	4. Berorientasi prestasi
	5. Kerja sama

Sumber : Marihhot Tua Efendi Hariandja (2002, hal 321)

3. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin atau kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Tabel III. 2
Variabel, Indikator dan Butir Angket

Varibel	Indikator
Disiplin	1. Tingkat kehadiran
	2. Tata cara kerja
	3. Ketaatan pada atasan
	4. Tanggung jawab
	5. Kesadaran bekerja

Sumber : Fauzia Agustini (2011, hal 73)

. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada kantor PDAM Tirtanadi cabang Medan Kota yang terletak di jln. Rumah sumbul no.13-15 Medan telp.061-7355134.fax.061-7340273.

Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dari bulan Desember2016-April 2017.

Tabel III.4

Rencana Skedul Penelitian

No	Jenis Penelitian	Bulan																			
		Desember 2016				Januari 2017				Feb - juni 2017				Juli 2017				Agustus 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Pendahuluan	■	■																		
2	Penyusunan Proposal			■	■																
3	Seminar Proposal					■	■														
4	Pengumpulan Data							■	■												
5	Pengolahan Data									■	■	■	■								
6	Sidang Meja Hijau															■					

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2008, hal 57), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah sebanyak 125 pegawai PDAM Tirtanadi cabang Medan Kota Sumut.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, penulis menggunakan *quota sampling*. *Quota sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri – ciri sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2008, hal. 62). Dari 125 pegawai menurut tabel Kretjie dan Morgan diambil sampel sebanyak 80 responden.

Adapun teknik pengambilan sampel adalah menggunakan teknik proporsional sampling,

Tabel III.5
Distribusi Jumlah Sampel

NO	Unit Kerja	N	N
1	Bagian Kepegawaian	30	$n = \frac{30}{125} \times 80 = 19$
2	Bagian Keuangan	45	$n = \frac{45}{125} \times 80 = 28$
3	Bagian Pengawasan	38	$n = \frac{38}{125} \times 80 = 24$
4	Bagian Humas	12	$n = \frac{12}{125} \times 80 = 9$
Jumlah		125	80

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan dari sumber data, yaitu : Sumber data yang di gunakan oleh peneliti adalah sumber data primer. Dimana sumber data primer yang di dapat peneliti langsung diperoleh dari narasumber.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan nilai apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan / pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2008, hal. 199). Kuesioner ini diberikan kepada pegawai PDAM Tirtanadi cabang Medan Kota Sumut yang sedang berada di kantor dan bersedia menjadi responden.

Tabel III-6. Skala Likert

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

G. Teknik Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten saat diajukan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda. Untuk menguji kualitas data

yang diperoleh dari penerapan instrumen, maka diperlukan uji validitas, dan uji reliabilitas dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Ghozali, 2006).

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuisisioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuisisioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuisisioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*.

Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah *One Shot*, artinya satu kali pengukuran saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau dengan kata lain mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa intrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Nunnaly dalam Ghozali, 2006)..

1). Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda terhadap variabel-variabel yang diteliti, maka peneliti terlebih dahulu

melakukan uji asumsi klasik, dimana menurut Ghozali (2006) terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot. Untuk Uji K-S yakni jika nilai hasil Uji K-S > dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melalui pola penyebaran P Plot dan grafik histogram, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10 maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2006).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang

baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu, heteroskedastisitas dapat diketahui melalui uji *Glesjer*. Jika probabilitas signifikansi masing-masing variabel independen $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi (Ghozali, 2006).

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terjadi korelasi antara variabel tertentu dengan variabel pengganggu periode pada periode sebelumnya. Autokorelasi sering terjadi jika menggunakan sampel dan data time series dengan n sampel adalah periode waktu. Pengambilan keputusan ada tidaknya korelasi adalah dengan melihat nilai Durbin-Watson, apabila nilainya 0-1,5 maka terjadi autokorelasi positif, jika 1,5 - 2,5 berarti tidak terjadi autokorelasi dan jika berada di atas 2,5 berarti ada korelasi negatif.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi linier berganda, untuk mengetahui hubungan positif maupun negatif dari variabel Independen terhadap variabel dependen maka peneliti menggunakan regresi berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots + e$$

(Sugiyono, 2008, hal. 277)

Dimana :

Y = Nilai variabel kualitas audit

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Nilai variabel X₁

X₂ = Nilai variabel X₂

X₃ = Nilai variabel X₃

e = Standard Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan Uji t, dengan rumus :

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

Dimana:

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

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

dengan taraf signifikan 5% uji dua buah pihak dan dk = n-2

Dengan Kriteria:

- a. Jika tabel Coefficient memiliki nilai signifikansi > dari 0,05 dan nilai t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y

- b. Jika tabel Coefficient memiliki nilai signifikansi < dari 0,05 dan t hitung > t tabel maka ada pengaruh signifikan antar variabel x dan y

b. Uji F

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serentak digunakan Uji F, dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2006,hal.257)

Dimana:

F_h = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Sampel

Kriteria pengujian Hipotesis:

- a. Jika tabel anova memiliki nilai signifikansi > dari 0,05 dan F hitung < F tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika tabel anova memiliki nilai signifikansi < dari 0,05 dan F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. Koefisien Determinasi

Identifikasi koefisien determinan ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terkait (Y). hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terkait. Sebaliknya, jika koefisien determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dilihat pada tabel **Model Summary**.

Koefisien determinasi dapat dicari dengan mengkuadratkan nilai r, dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2008, hal 253)

Dimana : D = Koefisien Determinasi

r = Nilai Korelasi *Product Moment*

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel disiplin (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel motivasi (X_2), 12 pertanyaan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 80 orang karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

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

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel disiplin (X_1), variabel motivasi (X_2) dan variabel kinerja (Y).

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	38	47.5	47.5	47.5
Perempuan	42	52.5	52.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2016)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 38 orang (47,5%), sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 42 orang (52.5%). Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini adalah perempuan dari total keseluruhan.

a. Kelompok usia

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	30	37.5	37.5	37.5
31-40 tahun	42	52.5	52.5	90.0
41-50 tahun	8	10.0	10.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2016)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-30 tahun yaitu 30 orang (37.5%), responden yang berusia 31-40 tahun yaitu 42 orang (52.5%), responden yang berusia 41-50 tahun yaitu 8 orang (10.0%), dan responden yang berusia >51 tahun yaitu tidak ada . Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini adalah usia 31-40 tahun yaitu 42 orang (52.5%).

b. Tingkat Pendidikan

Tabel IV-4
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D1-D3	40	50.0	50.0	50.0
S1-S2	32	40.0	40.0	90.0
S3	4	5.0	5.0	95.0
SMA	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2016)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan D1-D3 yaitu 40 orang (50.0%), responden yang berpendidikan S1-S2 yaitu 32 orang (40%), responden yang berpendidikan S3 yaitu 4 orang (5%), dan responden yang berpendidikan SMA yaitu 4 orang (5%). Dengan demikian, mayoritas responden pada penelitian ini adalah yang berpendidikan D1-D3 yaitu 40 orang (50%).

3. Analisa Variabel Penelitian

a. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel IV.5
Skor Variabel Kinerja (Y)

No. Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	33.75%	32	40%	21	26.25%	0	0	0	0	80	100
2	23	28.75%	31	38.75%	26	32.5%	0	0	0	0	80	100
3	26	32.5%	28	35%	26	32.5%	0	0	0	0	80	100
4	23	28.75%	32	40%	25	31.25%	0	0	0	0	80	100
5	37	46.25%	27	33.75%	16	20%	0	0	0	0	80	100
6	30	37.5%	33	41.25%	17	21.25%	0	0	0	0	80	100
7	34	42.5%	27	33.75%	19	23.75%	0	0	0	0	80	100
8	26	32.5%	38	47.5%	16	20%	0	0	0	0	80	100
9	26	32.5%	39	48.75%	15	18.75%	0	0	0	0	80	100
10	20	25%	36	45%	24	30%	0	0	0	0	80	100
11	27	33.75%	34	42.5%	19	23.75%	0	0	0	0	80	100
12	20	25%	35	43.75%	23	28.75%	0	0	0	0	80	100

Sumber : Data diolah (2016)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap perusahaan, lebih besar memilih setuju yaitu 40% (32 orang).
- 2) Jawaban responden tentang Kemampuan kerja setiap pegawai sesuai kualitas yang diinginkan perusahaan, lebih besar memilih setuju yaitu 38.75% (31 orang).
- 3) Jawaban responden tentang Pegawai bekerja dengan teliti agar hasil yang dicapai maksimal, lebih besar memilih setuju yaitu 35% (28 orang).
- 4) Jawaban responden tentang Setiap Pegawai harus berusaha meningkatkan hasil kerjanya bagi kemajuan perusahaan, lebih besar memilih setuju yaitu 40% (32 orang).

- 5) Jawaban responden tentang Setiap pegawai harus selalu memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih besar memilih sangat setuju 46.25% (37 orang).
- 6) Jawaban responden tentang Bersemangat dalam melakukan pekerjaan membuat pekerjaan menjadi cepat selesai, lebih besar memilih setuju yaitu 41.25% (33 orang).
- 7) Jawaban responden tentang mengalami kesulitan dalam bekerja, Pegawai tetap berusaha melakukan sendiri, lebih besar memilih sangat setuju yaitu 42.5% (34 orang).
- 8) Jawaban responden tentang Perusahaan mempunyai program untuk pengembangan diri bagi setiap pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, lebih besar memilih setuju yaitu 47.5% (38 orang).
- 9) Jawaban responden tentang Pegawai selalu berusaha untuk menjaga kualitas kerjanya, lebih besar memilih setuju yaitu 48.75% (39 orang).
- 10) Jawaban responden tentang Mutu kerja yang baik dapat dilihat dari hasil kerja yang baik, lebih besar memilih setuju yaitu 45% (36 orang).
- 11) Jawaban responden tentang Pekerjaan menjadi efisien jika mampu mengelola jam kerja dengan baik, lebih besar memilih setuju yaitu 42.5% (34 orang)
- 12) Kemampuan yang dimiliki pegawai akan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan, lebih besar memilih setuju yaitu 43.75% (35 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa produktivitas kerja yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju yaitu 40,83%.

b. Variabel Disiplin (X1)

Provinsi Sumatera Utara Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PDAM Tirtanadi diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin karyawan sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Variabel Disiplin (X1)

No. Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	38.75%	36	45%	13	16.25%	0	0	0	0	80	100
2	35	43.75%	29	36.25%	16	20%	0	0	0	0	80	100
3	33	41.25%	37	46.25%	10	12.5%	0	0	0	0	80	100
4	32	40%	31	38.75%	17	21.25%	0	0	0	0	80	100
5	46	57.5%	20	25%	14	17.5%	0	0	0	0	80	100
6	39	48.75%	28	35%	13	16.25%	0	0	0	0	80	100
7	29	36.25%	37	46.25%	14	17.5%	0	0	0	0	80	100
8	32	40%	29	36.25%	19	23.75%	0	0	0	0	80	100
9	22	27.5%	44	55%	14	17.5%	0	0	0	0	80	100
10	25	31.25%	38	47.5%	17	21.25%	0	0	0	0	80	100

Sumber : Data diolah (2016)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang pegawai selalu hadir tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, lebih besar responden memilih setuju yaitu 45% (35 orang).
- b) Jawaban responnden tentang Ketidakhadiran pegawai selalu diberitahukan dengan surat keterangan, lebih besar responden memilih sangat setuju yaitu 43.75% (35 orang).

- c) Jawaban responden tentang Didalam bekerja pegawai selalu mengikuti peraturan cara kerja yang ada diperusahaan, lebih besar memilih setuju yaitu 46.25% (37 orang).
- d) Jawaban responden tentang Pegawai selalu bekerja sama dengan rekan kerja agar setiap pekerjaan berjalan dengan baik, lebih besar memilih sangat setuju 40% (32 orang).
- e) Jawaban responden tentang Pimpinan cukup tegas dalam bertindak apabila ada pegawai yang tidak disiplin, lebih besar memilih sangat setuju 57.5% (46 orang).
- f) Jawaban responden tentang Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi pimpinan, lebih besar memilih setuju 48.75% (39 orang).
- g) Jawaban responden tentang Kesadaran atas rasa disiplin kerja dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, lebih besar memilih sangat setuju yaitu 46.25% (37 orang).
- h) Jawaban responden tentang Pegawai selalu melaksanakan pekerjaan tanpa ada paksaan, lebih besar memilih setuju yaitu 40% (32 orang).
- i) Jawaban responden tentang Pegawai selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, lebih besar memilih setuju 55% (44 orang).
- j) Jawaban responden tentang Pegawai tidak meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut selesai dikerjakan, lebih besar memilih setuju yaitu 47.5% (38 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa Disiplin yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju yaitu 41,125 %.

c. Variabel Motivasi (X₂)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Variabel Motivasi (X₂)

No. Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	33.75%	32	40%	21	26.25%	0	0	0	0	80	100
2	25	31.25%	31	38.75%	24	30%	0	0	0	0	80	100
3	20	25%	35	43.75%	25	35%	0	0	0	0	80	100
4	26	32.5%	28	35%	26	33.75%	0	0	0	0	80	100
5	22	27.5%	30	37.5%	28	35%	0	0	0	0	80	100
6	35	43.75%	27	33.75%	18	22.5%	0	0	0	0	80	100
7	32	40%	25	31.25%	23	28.75%	0	0	0	0	80	100
8	26	32.5%	29	36.25%	25	31.25%	0	0	0	0	80	100
9	25	31.25%	35	43.75%	20	25%	0	0	0	0	80	100
10	27	33.75%	30	37.5%	23	28.75%	0	0	0	0	80	100

Sumber : Data diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang Pegawai selalu bekerja keras dalam bekerja, lebih besar memilih setuju yaitu 40% (32 orang).
- b) Jawaban responden tentang Pegawai selalu berorientasi kepada prestasi dan masa depan saat bekerja, lebih besar memilih setuju yaitu 38.75% (31 orang).
- c) Jawaban responden tentang Pegawai bekerja keras karena pegawai ingin mempunyai karir yang baik di masa yang akan datang, lebih besar memilih setuju 43.75% (35 orang).

- d) Jawaban responden tentang Orientasi pegawai terhadap tugas sangat tinggi di perusahaan, lebih besar memilih setuju 35% (28 orang).
- e) Jawaban responden tentang Pegawai selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri, lebih besar memilih setuju yaitu 37.5% (30 orang).
- f) Jawaban responden tentang Pegawai selalu tekun dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, lebih besar memilih sangat setuju yaitu 43.75% (35 orang).
- g) Jawaban responden tentang Pegawai selalu bekerja dengan baik jika atasan memperhatikan, lebih besar memilih sangat setuju yaitu 40% (32 orang).
- h) Jawaban responden tentang adanya Rekan kerja saya dapat memberikan bantuan atau dorongan kepada saya, lebih besar memilih setuju yaitu 36.25% (29 orang).
- i) Jawaban responden tentang Pegawai sangat bangga jika pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi perusahaan, lebih besar memilih setuju yaitu 43.75% (35 orang).
- j) Jawaban responden tentang Sistem reward yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kerja karyawan., lebih besar memilih setuju yaitu 37.75% (30 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi kerja yang diberikan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju yaitu 37,75%.

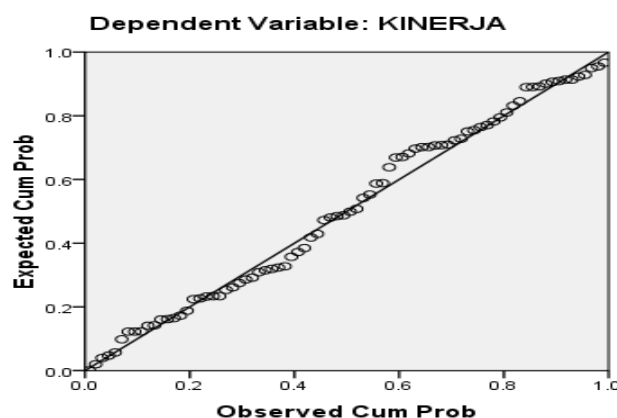
4. Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Sumber : SPSS 2016

Gambar IV.1 Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau nilai *value inflaction factor* (VIF) lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolienaritas pada data yang akan di olah.

Tabel IV.8

Multikolienaritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.572	1.747
Motivasi	.572	1.747

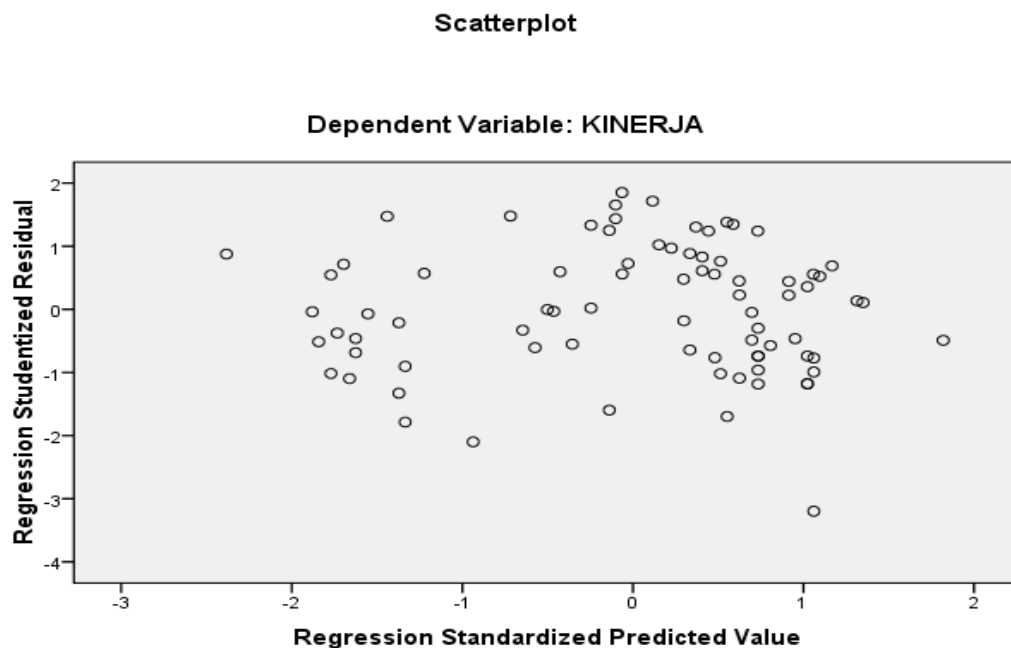
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2016)

Variabel Disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolienaritas dalam variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber : SPSS 2016

Gambar IV.2 Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

5. Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variable disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda

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

Keterangan:

Y = Kinerja

β = Konstanta

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

X_1 = Disiplin

X_2 = Motivasi

e = Error

Tabel IV.9

Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.133	5.420		3.899	.000		
Disiplin	.891	.149	.715	5.990	.000	.572	1.747
Motivasi	.254	.165	.158	1.536	.129	.572	1.747

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2016)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS

(*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 didapat:

$$\beta = 21.133$$

$$\beta_1 = 0.891$$

$$\beta_2 = 0.254$$

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

$$Y = 21.133 + 0.891X_1 + 0.254X_2 + e$$

Nilai β adalah 21.133 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja (Y) adalah sebesar 21.133. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,891$ menunjukkan apabila disiplin mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.891%. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,254$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja pegawai sebesar 0.254%

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).

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

$H_0 : \rho = 0$ = (Tidak ada pengaruh signifikan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan).

$H_a : \rho \neq 0$ = (Ada pengaruh signifikan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan).

Nilai t untuk $df = n - 2$, $df = 80 - 2 = 78$ adalah 1.292 $t_{tabel \alpha} = 0,05$

Tabel IV.10 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.133	5.420		3.899	.000
Disiplin	.891	.149	.715	5.990	.000
Motivasi	.254	.165	.183	1.536	.129

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2016)

1) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Dari tabel IV.11 diperoleh nilai sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 5.990 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 1,292$$

Dengan kriteria pengambil keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,292 < t_{hitung} < 1,292$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{hitung} > 1,292$$

$$2. -t_{hitung} < 1,292$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Motivasi (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar $5.990 > t_{tabel} 1,292$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari tabel IV.11 diperoleh nilai sebagai berikut :

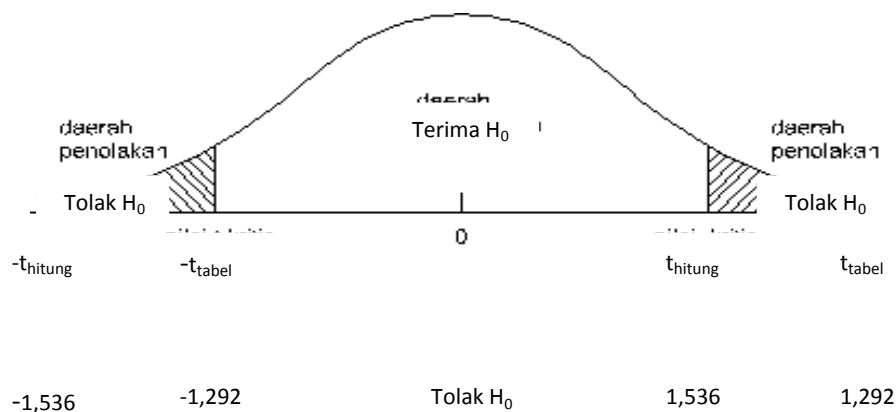
$$t_{hitung} = 1.536 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 1,292$$

Dengan kriteria pengambil keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,292 < t_{hitung} < 1,292$$

H_a diterima jika : 1. $t_{hitung} > 1,292$

2. $-t_{hitung} < -1,292$



Gambar IV.3 Kriteria Uji t

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar $1,536 > t_{tabel}$ 1,292 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 pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel IV-11 Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	974.620	2	487.310	22.889	.000 ^a
	Residual	1639.330	77	21.290		
	Total	2613.950	79			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

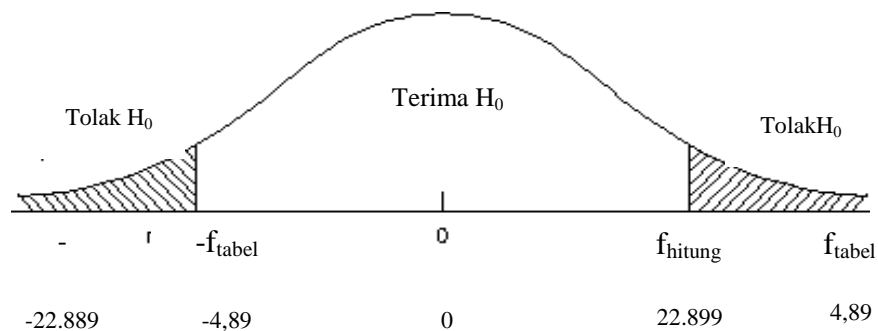
$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 80-2-1 = 77 \text{ adalah } 4,89$$

$$F_{\text{hitung}} = 22.889$$

$$F_{\text{tabel}} = 4,89$$

Kriteria Pengujian :

- 1) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$.
- 2) 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.4 Kriteria Uji F

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai F_{hitung} adalah $22.889 > F_{\text{tabel}}$ adalah $4,89$ dengan $\text{sig. } 0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$.

7. Koefisien Determinasi

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

Tabel IV.12 Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.357	4.61411

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2016)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,373 \times 100\% \\
 &= 37,3\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,373 atau 37,3%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan Disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota sebesar 37,3% sisanya 62,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (disiplin dan motivasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,536 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel Motivasi (X_1) maka akan tinggi/baik variabel Kinerja (Y). Menurut Siagian Sondang (2002 hal 102) disebutkan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan bagian yang sangat penting untuk mencapai kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja (Y) ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,990 dengan probabilitas sig 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel disiplin (X_2) maka akan tinggi/baik variabel motivasi (Y). Menurut Singodimedjo (2002, hal 86) disiplin adalah sikap kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku disekitarnya. kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja

menghargai waktu tenaga dan biaya. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa semakin tinggi disiplin yang dijalankan oleh instansi dan semakin banyak motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan berpengaruh pada semakin tingginya kinerja pegawai.

Ditunjukkan oleh korelasi (r_{xy}) sebesar 0,611. Sedangkan *R-square* adalah 0,373 (37,3%), menunjukkan sekitar 37,3% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan motivasi, atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 37,3% sisanya 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,536 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
2. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,990 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Diperoleh nilai $f_{hitung} 22,889 > f_{tabel} 4,89$ dengan sig. 0,000 menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima, motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas karena ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya meningkatkan kedisiplinan dengan cara memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak disiplin, dan membuat sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan, karna disiplin itu sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, jika disiplin berjalan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan baik juga.
2. Perusahaan hendaknya meningkatkan motivasi, perusahaan juga perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan langsung dalam pekerjaan sehari-hari, baik dari segi kenyamanan, lingkungan kerja, juga memperhatikan gaji karyawan apakah sesuai dengan yang dikerjakan.
3. Untuk meningkatkan kinerja yang maksimal yaitu diperlukan kerja sama yang baik, menerima instruksi dengan baik, disiplin yang baik, fasilitas-fasilitas yang baik sehingga kinerja yang diberikan karyawan baik dan maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dulbert Tampubolon, 2007, Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapkan , Puslitbang BSN 2008
- Rivai, Prof. Dr. Veinthezel, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Fauzia Agustini (2011, hal 73) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi
- Goleman, Daniel. 2003. Kepemimpinan Yang Mendatangkan Hasil ; Cetakan Pertama. Jogjakarta : Amara Books.
- Ghozali, Imam. (2006). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi. 2006. Sumber Daya Manusia . Yogyakarta: Gadjah Mada University Press .
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P., Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- Handoko, T.H., Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta, 2000
- Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan , PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007
- Suyadi Prawirosentono, 2008, Kebijakan Kinerja, BPFE, Yogyakarta.
- Sastro Hadiwiryono, DR. B. Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2001
- Simanora, Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia , edisi ke 3, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta, 2003
- Sugiyono. (2006). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____ (2008). *Metode penelitian bisnis*. Edisi II. Bandung: CV Alfabeta.

Teguh Sulistiyani & Rosidah, Ambar, Manajemen Sumber Daya Manusia , Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia . Jakarta: Salemba Empat.