

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PDAM TIRTANADI MEDAN
CABANG TUASAN
SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NOVRI UTAMA
NPM : 1305160139

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

ABSTRAK

Novri Utama , NPM 1305160139: Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Pentingnya sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan usaha nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013 hal. 67). Hasil yang baik akan memberikan langkah awal untuk menilai sejauh mana perusahaan telah menjalankan kegiatan operasionalnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Medan, menggunakan teknik *sampling non probability* dengan metode sampling slovin dimana jumlah semua populasi diambil sebahagian menjadi 80 sampel. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Cabang tuasan.karena probabilitas sig 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin (X2) dan kinerja karyawan (Y)PT di PDAM Tirtanadi Cabang tuasan.karena probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Cabang tuasan.dilihat dari R-squarenya adalah 40,1% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran ALLAH SWT atas limpahan Rahmat dan Karunia-NYA saya selaku penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan”**. Guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam tak lupa penulis sampaikan atas kehadiran dan junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang penuh dengan rahmat dan dihiasi ilmu pengetahuan.

Dalam penulisan proposal ini, saya menyadari masih banyak kekurangan yang penulis sajikan, baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari proposal itu sendiri. Untuk itu kritik dan saran yang positif sangat dihargai untuk pengembangan wawasan dan pencapaian hasil proposal yang lebih baik dari sebelumnya.

Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan motivasi yang tak henti-hentinya, dari pihak-pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada saya khususnya yang teristimewah buat orang tua Yang tercinta ayahanda Zulpan Tanjung dan ibunda Masdawaty Pandiangan yang tiada hentinya

memberikan kasih sayang, dorongan, semangat, motivasi dan serta doa untuk menyelesaikan proposal ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada berbagai pihak antara lain :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri S.E M.M, M,Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE. M,Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Hasrudi Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Rini Astuti SE, M.M selaku Dosen Pembimbing yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi terselesaikannya proposal.
7. Terima Kasih kepada ayah dan ibu saya karena selalu mendoakan dan mendukung saya.
8. Seluruh jajaran karyawan PT.PDAM TIRTANADI Cabang Tuasan Medan.

9. Terimakasih kepada teman teman khususnya di kelas F Manajemen pagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terimakasih kepada teman-teman yang telah terlebih dahulu wisuda yang masih memberikan semangat, dukungan dan motivasi kepada saya.
11. Terimakasih kepada sahabat-sahabat STB : Abyan Raha, Bang Sai, Arie Gusti, Cindra Gani, Fahreza Nugraha a.k.a Otong, Angga, Daniel, Kukuh, Afif, Oki, Asep, habib, Fadly.
12. Terimakasih Kepada Mustika, Rizka, Izka, Ulan, Andra, Shinta, Cakra, Erwin, Nofri, Yulistya Devi.

Akhirul kalam penulis memohon ampun kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga proposal ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, September 2017

Penulis

NOVRI UTAMA

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
c. Tujuan dan Manfaat Kinerja	13
d. Indikator Kinerja.....	17
2. Motivasi.....	18
a. Pengertian Motivasi	18
b. Faktor-Faktor Motivasi	19
c. Tujuan Motivasi.....	19

d. Indikator Motivasi.....	20
3. Disiplin	21
a. Pengertian Disiplin.....	21
b. Faktor-Faktor Disiplin.....	22
c. Tujuan Disiplin.....	25
d. Indikator Disiplin.....	27
B. Kerangka Konseptual	28
C. Hipotesis Penelitian	31
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Defenisi Operasional.....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data.....	41
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data	46
1. Identitas Responden	46
2. Karakteristik Responden.....	47
B. Analisis Data.....	51
1. Uji Asumsi Klasik	51
a. Uji Normalitas.....	51
b. Uji Multikolinieritas	52

c. Uji Heterokedastisitas.....	53
2. Pengujian Hipotesis.....	54
a. Analisis Regresi Linier Berganda	54
b. Uji Parsial (Uji t)	55
c. Uji Simultan (Uji F)	58
d. Uji Determinasi.....	60
C. Pembahasan	61
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	61
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	62
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja.....	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

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 Cabang Tuasan, 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 Cabang Tuasan, 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 Cabang Tuasan, terdapat permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. diantaranya dari standar SOP yang dimiliki perusahaan banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP tersebut seperti adanya pegawai dalam melakukan pekerjaan yang tidak sesuai prosedur dalam penempatan berkas dan data-data *print out* faktur pembayaran tagihan air yang telah ditetapkan perusahaan. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan seperti, penghargaan atau intensif yang gunanya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya pegawai yang kurang semangat dalam bekerja dan adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan pada saat jam kerja.

Berdasarkan masalah yang ditemukan tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan”**.

B. Identifikasi Masalah

Menurut Husaini Usman dan Purnomo, (2008) Identifikasi Masalah adalah suatu tahap permulaan dari penguasaan masalah yang di mana suatu objek tertentu dalam situasi tertentu dapat kita kenali sebagai suatu masalah. Masalah penelitian (*research problem*) akan menentukan kualitas suatu penelitian, bahkan itu juga menentukan apakah sebuah kegiatan bisa disebut penelitian atau tidak. Masalah penelitian secara umum bisa ditemukan melalui studi literatur (*literature review*) atau lewat pengamatan lapangan (*observasi, survey*), dan sebagainya.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan di peroleh informasi tentang permasalahan yang ada, yakni :

1. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan seperti, penghargaan atau intensif yang gunanya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Rendahnya kesadaran pegawai kantor yang masih sembarangan dalam menyimpan data-data pembayaran atau tagihan air, tidak sesuai prosedur yang sudah di tetapkan perusahaan.
3. Terdapat permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. diantaranya dari standar SOP yang dimiliki perusahaan banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP tersebut seperti adanya pegawai dalam melakukan pekerjaan yang tidak sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

C. Batasan Masalah

Menurut Husaini Usman dan Purnomo, (2008) Pembatasan Masalah adalah usaha untuk menetapkan batasan dari masalah penelitian yang akan diteliti. Batasan masalah ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor mana saja yang termasuk dalam ruang lingkup masalah penelitian dan faktor mana saja yang tidak termasuk dalam ruang lingkup masalah penelitian.

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 motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, kemudian untuk objek penelitiannya, data di ambil dari PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan dengan subjek penelitian karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

D. Rumusan Masalah

Menurut Husaini Usman dan Purnomo, (2008) Rumusan masalah adalah usaha untuk menyatakan secara tersurat pertanyaan penelitian apa saja yang perlu dijawab atau dicarikan jalan pemecahan masalahnya. Rumusan masalah merupakan suatu penjabaran dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan?

2. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

tujuan penelitian adalah acuan terhadap hasil-hasil seperti apakah yang hendak dicapai dari sebuah penelitian.

1. Tujuan penelitian :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.
- b. Untuk menganalisis Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

2. Manfaat Penelitian :

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaiannya tujuan. Seandainya dalam penelitian, tujuan dapat tercapai dan rumusan masalah dapat dipecahkan secara tepat dan akurat, maka apa manfaatnya secara praktis maupun secara teoritis.

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan, pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan tentang hasil penelitian yang ada hubungannya dengan disiplin dan motivasi sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. 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

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Colquit dalam Kasmir (2016, hal 183) mendeskripsikan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Menurut Ivancevich dalam Kasmir (2016, hal 183) mendeskripsikan kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Robbins dalam Kasmir (2016, hal 183) mendeskripsikan kinerja adalah fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, di mana suatu waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selama dalam kinerja karyawan dalam kondisi seperti ini yang di inginkan baik oleh karyawan itu sendiri atau pun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja terlebih dahulu atau mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempatnya yang sama namun produktifitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak aman.

Menurut Kasmir (2016, hal 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan memberikan hasil yang kurang baik.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlakudan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika

karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kereja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dijajikannya.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

c. Tujuan dan Kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang di gunakan maupun di karyawan itu sendiri.

2) Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah di nilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu di pindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagimerka yang memiliki kinerjayang baik perlu di perhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap memperthankan kinerjanya sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3) Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerjadi gunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang.artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian puladengan sebaliknya bagikaryawan yang hasil penilaian kinerjanya terus

memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier dan demosi.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuannya pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

5) Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja di gunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi di lakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerjanya yang di perolehnya.

6) Inventori kompensasi pegawai

Dengan di lakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.

7) Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya bagi mereka yang kinerjanya menurun atau kurang baik akan menerima dengan lapang dada dan tidak perlu melakukan hal-hal yang tidak perlu.

8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitasnya komunikasi atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

9) Budaya kerja

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

10) Menerapkan sanksi

Di samping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan

hukuman atas kinerja juga merupakan saran untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang di terima tergantung dari tingkat kinerja telah di terima karyawan.

Manfaat penilaian kinerja karyawan Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

d. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal 208), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a) Kualitas (mutu)

Pengukuran Kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

b) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas(jumlah) dihasilkan seseorang

c) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktifitas perusahaan sudah dianggarkansebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan

e) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

f) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pemimpin.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, juga para sarjana, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorong atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan pada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Chung & Megginson dalam Burhanuddin Yusuf (2015, hal 263) mendeskripsikan motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang di tujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang di lakukan seseorang dalam mengejar sesuatu tujuan. motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan prestasikerja pekerjaan.

Menurut Wayne F. Cascio dalam Buhanuddin Yusuf (2015, hal 264) mendeskripsikan motivasi adalah sesuatu kekuatan yang di hasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

Marihot Tua Efendi Hariandja,(2002: 321).motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.

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-Faktor Motivasi

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. Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto (2012, hal. 198) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyaltas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan

d. Indikator Motivasi

Berdasarkan uraian tentang teori motivasi di atas, yang akan dijadikan dasar dalam penyusunan instrumen pada penelitian ini adalah teori motivasi menurut Marhot Tua Efendi Hariandja (2002, hal 321) Korelasinya dengan motivasi pegawai adalah kekuatan yang mendorong pegawai untuk melakukan peningkatan kinerja tempat ia bekerja.

Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

1) Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya.

2) Melakukan pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kombinasi dari berbagai kegiatan yang dilakukan untuk memelihara fasilitas Produksi termasuk mesin dan alat-alat produksi lainnya atau untuk memperbaikinya sampai pada suatu kondisi yang dapat diterima. Selain itu pemeliharaan juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan menjaga fasilitas-fasilitas dan peralatan pabrik serta mengadakan perbaikan atau penyesuaian yang diperlukan agar tercapai suatu keadaan operasi produksi yang memuaskan dan sesuai dengan yang direncanakan.

3) Berorientasi kualitas

Kualitas adalah segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan pelanggan yang terdiri dari sejumlah keistimewaan produk baik keistimewaan langsung maupun keistimewaan antaraktif yang memenuhi pelanggan dan memberikan kepuasan keinginan atas produk.

4) Berorientasi prestasi

Prestasi merupakan hasil kerja yang telah dicapai atas pekerjaan yang dilakukan dengan sebaik mungkin.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya 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.

Menurut Rivai & Sagala (2013, hal 825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Setyaningdyah (2013, hal 145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Menurut Rivai & Sagala (2013, hal 824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

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-faktor Disiplin

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 kecilnya 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.

Berikut penjelasan faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, serta minta izin keluar.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkaran perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang yang melanggar disiplin, maka perlu keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya diri sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak

ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata : “Untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.”

5) Ada tidaknya pengaawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan

selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekansekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Tujuan Disiplin

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 atasan 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 diperlakukan 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

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

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

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.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

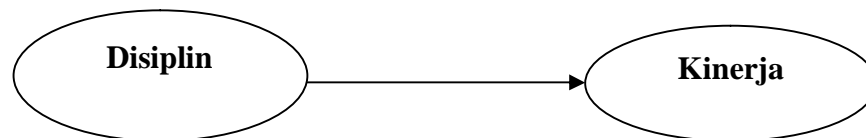
2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

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.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

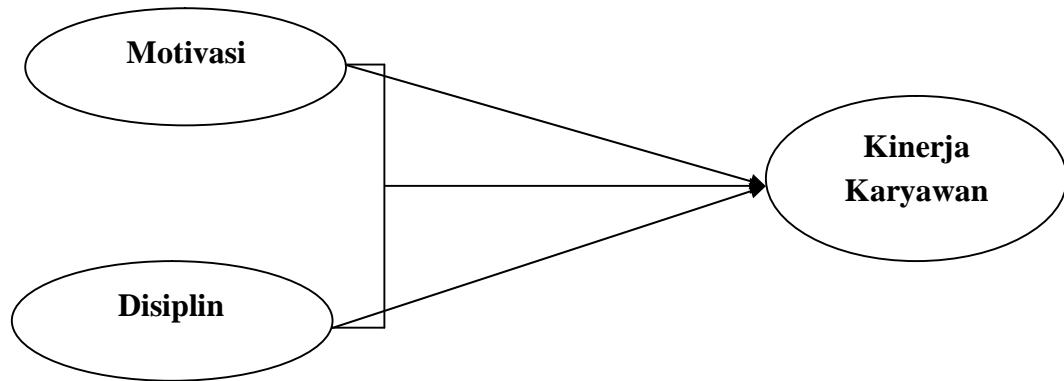
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja

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 Paradigma penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau Hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

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

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.
3. Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2009, 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

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

Tabel III. 1
Indikator kinerja

Indikator
1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu
4. Pengawasan
5. Hubungan antar karyawan

Sumber: Kasmir (2016, hal 208)

2. Motivasi

motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Adapun indikatornya adalah :

Tabel III. 2
Indikator Motivasi

Indikator
1. Semangat kerja
2. Melakukan pemeliharaan
3. Berorientasi kualitas
4. Berorientasi prestasi

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

3. Disiplin

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. 3
Indikator Disiplin

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

Sumber : Fauzia Agustini (2011, hal 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PDAM Tirtanadi Medan Cabang Tuasan yang beralamat di Jl. Tuasan No.61, Sidorejo Hilir, Medan Tembung, Kota Medan, dan penelitian ini dimulai pada Agustus 2017 sampai September 2017.

Tabel III. 4
Skedul Penelitian

No	Kegiatan	2017					2017					
		Juli		Agu		Sep	Okt		Nov			
1	Prariset	■	■									
2	Pengajuan Judul		■									
3	Penulisan Proposal			■	■							
4	Bimbingan Proposal					■	■	■				
5	Seminar Proposal							■				
6	Pengolahan Data								■	■		
7	Bimbingan Skripsi									■	■	
8	Sidang Meja Hijau											■

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. 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 80 pegawai PDAM Tirtanadi cabang Tuasan.

Tabek III.5

Jumlah Karyawan Per Bidang

No	Unitkerja(Bagian)	Jumlah Karyawan
1	Transmisi dan Distribusi	6
2	Aset dan Gambar teknik	2
3	Pemasaran	4
4	Keuangan	21
5	Umum dan Personalia	13
6	Hublang	28
7	Pengawasan	6
	Total Karyawan	80

Sumber:PDAMTirtanadiCabangTuasan

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2012. Hal.116).

Dikutip dalam menentukan sampel, dimana bila jumlah subjek lebih besar (lebih dari 100), maka dapat diambil sebagian dari populasinya untuk dijadikan sampel yaitu antara 10-15%, 20-25%, 24-45% atau lebih. Menurut Sugiyono, (2012) Apabila subyeknya kurang dari 100 maka populasinya yang ada akan diambil semua untuk dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

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

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan daftar pertanyaan (*questioner*) dan studi dokumentasi.

1. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data atau keterangan dengan mengadakan Tanya jawab kepada pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data-data yang berkaitan dengan penelitian

2. Angket (*questioner*)

yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan mengenai disiplin, fasilitas dan produktivitas kerja karyawan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para responden diobjek penelitian yaitu kantor PDAM Tirtanadi Medan cabang Medan Kota.

Tabel III.6

Skala Likert

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

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui tingkat kevalidan dari item instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{nx_i y_i - (x_i)(y_i)}{\sqrt{\{nx_{i^2} - (x_i)^2\} \{ny_{i^2} - (y_i)^2\}}}$$

Dimana

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- x_i = jumlah pengamatan variabel x
- y_i = jumlah pengamatan variabel y
- (x_i^2) = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- (y_i^2) = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- (x_i)² = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$$\begin{aligned} (\sum y_i)^2 &= \text{kuadrat jumlah pengamatan variabel } y \\ \sum x_i y_i &= \text{jumlah hasil kali variabel } x \text{ dan } y \end{aligned}$$

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka pertanyaan-pertanyaan dinyatakan valid. Selanjutnya apabila item-item sudah valid, dapat dilanjutkan untuk diuji reabilitas. Lalu setelah angket disebar di lakukan pengujian validitas untuk melihat apakah instrument tersebut valid atau tidak untuk diuji kelanjutannya. Nilai r tabel untuk jumlah responden 80 orang yaitu 0,217

Tabel III .4 hasil Uji motivasi

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,532	0,217	Valid
2	0,405	0,217	Valid
3	0,517	0,217	Valid
4	0,326	0,217	Valid
5	0,444	0,217	Valid
6	0,410	0,217	Valid
7	0,306	0,217	Valid
8	0,323	0,217	Valid
9	0,351	0,217	Valid
10	0,414	0,217	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan skor total sebesar 0,532

dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,217, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,217, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable Disiplin kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel III .5 hasil Uji Disiplin

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,412	0,217	Valid
2	0,404	0,217	Valid
3	0,280	0,217	Valid
4	0,330	0,217	Valid
5	0,592	0,217	Valid
6	0,348	0,217	Valid
7	0,709	0,217	Valid
8	0,517	0,217	Valid
9	0,392	0,217	Valid
10	0,383	0,217	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 7 dengan skor total sebesar 0,709 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,217, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,217, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable disiplin adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar

Tabel III.6 hasil Uji Kinerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,421	0,217	Valid
2	0,488	0,217	Valid
3	0,332	0,217	Valid
4	0,558	0,217	Valid
5	0,519	0,217	Valid
6	0,587	0,217	Valid
7	0,470	0,217	Valid
8	0,240	0,217	Valid
9	0,397	0,217	Valid
10	0,404	0,217	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 dengan skor total sebesar 0,587 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,217, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,217, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable kinerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

b. Reliabilitas Instrumen

1. Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti

instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

2. Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Dimana :

ri = Reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3. Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghozali adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.7 uji realibilitas

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Disiplin	0,603	Reliable
Disiplin	0,615	Reliable

Kinerja	0,623	Reliable
---------	-------	----------

G. Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian adalah Analisis Regresi Linear Berganda, analisis regresi linear berganda ini dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Metode analisis dibutuhkan untuk memecahkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh. Regresi linear berganda Hipotesis menggunakan model persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- A = Konstanta
- b 1-2 = Koefisien arah regresi
- X1 = Motivasi
- X2 = Disiplin
- e = Variabel Pengganggu (standart error)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independent (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji Gletser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka akan ada nilai indikasi terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Istilah kolineritas ganda (multicollinearity) diciptakan oleh Ragner Frish di dalam bukunya : *Statistical Confluence Analysis By Means Of Complete Regression System*. Aslinya istilah ini berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau eksak (*perfect or exact*) diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi multikolinear sempurna muncul ketika jumlah observasi nol, sedangkan multikolinear tak sempurna muncul ketika jumlah observasi lebih kecil dari jumlah parameter yang akan ditaksir. Syafrizal & Muslich(2012, hal.133).

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Digunakan Untuk menguji kebenaran antara variabel disiplin kerja, variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Adapun rumusan hipotesis dengan menggunakan Uji t adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

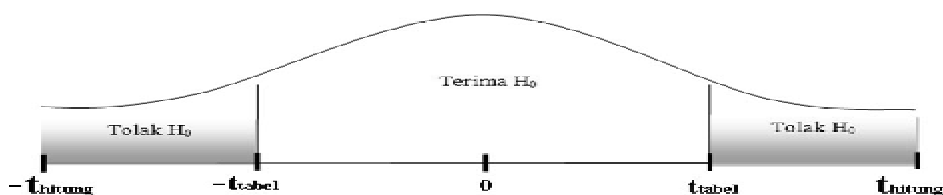
n = jumlah sampel

$H_0: b_1=b_2= b_3=b_4= 0$

Artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji. Sugiyono (2009, hal. 184)

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t_{hitung} (t_h) dengan t_{tabel} (t_t) pada $\alpha = 0,05$. Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

- 1) $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F

Uji ini digunakan untuk melihat apakah seluruh variabel-variabel independen (x) berpengaruh terhadap variabel independen (y) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

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

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

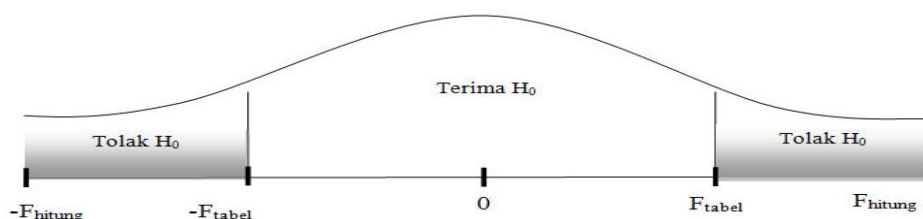
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat). Sugiyono (2009, hal. 185)

Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien Determinan (R) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika Koefisien Determinan (R) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X semakin kecil variabel Y dimana $0 < R < 1$, sebaliknya jika R semakin kecil (mendekati nol). Maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang akan diteliti terhadap variabel.

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

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

100 = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang tuasan. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 80 orang, sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua pegawai diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, lama kerja .Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Identitas responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV -1 JENIS KELAMIN

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid LAKI LAKI	47	58.8	58.8	58.8
PEREMPUAN	33	41.2	41.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari tabel IV-1 diatas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki laki berjumlah 47 orang (58,8%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 33 orang (41,2%).

b. Usia

Tabel IV-2 USIA

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 22-29 TAHUN	16	20.0	20.0	20.0
30-41 TAHUN	34	42.5	42.5	62.5
42-56 TAHUN	30	37.5	37.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari tabel IV-2 diatas terlihat persentase untuk usia pelanggan dimana yang berusia diantara 22-29 tahun berjumlah 16 orang (20%), lalu yang berusia diantara 30-41 tahun berjumlah 34 orang (37,5%).

c. Pendidikan

PENDIDIKAN

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid SMA-D3	28	35.0	35.0	35.0
S1	46	57.5	57.5	92.5
S2	6	7.5	7.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 terlihat persentase pendidikan pelanggan dimana yang berpendidikan SMA/D3 berjumlah 28 orang (35%), lalu yang berpendidikan S1 berjumlah 46 orang (57,5%) dan yang berpendidikan S2 berjumlah 6 orang (7,5%).

2. Karakteristik Respoden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisisioner yang disebar di PDAM Tirtanadi Cabang tuasan.

a. Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV-5 Pernyataan Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Sts		Ts		Ks		S		Ss		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Setiap karyawan selalu bekerja keras untuk mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan	1	1,2	7	8,8	17	21,2	40	50	15	18,8	80	100
2	Setiap karyawan mendapatkan peluang untuk orientasi masa depan atau kemajuan diri terhadap prestasi kerjanya	1	1,2	1	1,2	9	11,2	50	62,5	19	23,8	80	100
3	Setiap karyawan selalu tekun untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan	2	2,5	2	2,5	25	31,2	35	43,8	16	20	80	100
4	Setiap karyawan selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	-	-	7	8,8	16	20	10	12,5	80	100
5	Tugas yang saya kerjakan dengan baik dan akan membawa dampak positif untuk keberhasilan yang akan mendatang	2	2,5	1	1,2	18	22,5	37	46,2	22	27,5	80	100
6	Saya selalu bekerja bersungguh-sungguh agar cita-cita saya dimasa depan dapat tercapai	-	-	-	-	3	3,8	38	47,5	39	48,8	80	100
7	Saya bisa menggunakan waktu luang untuk bertukar informasi dengan rekan kerja dan pimpinan	-	-	1	1,2	6	7,5	45	56,2	28	35	80	100
8	Pimpinan terbuka dan bisa menerima pendapat-pendapat karyawan karena hal itu	-	-	1	1,2	7	8,8	51	63,8	21	26,6	80	100

	bisa membangkitkan motivasi karyawan												
9	Saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan saya untuk bekerja lebih baik	-	-	-	-	10	12,5	58	72,5	12	15	80	100
10	Bila ada kesempatan diberikan untuk sekolah lebih tinggi atau diberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan karyawan saya akan mengambil kesempatan tersebut	-	-	4	5	17	21,2	34	42,5	25	31,2	80	100

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel motivasi di PDAM Cabang Tuasan Medan, dimana mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

Tabel IV-6 Pernyataan Variabel Disiplin (X2)

No	Pernyataan	Sts		Ts		Ks		S		Ss		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan.	-	-	1	1,2	5	6,2	44	55	30	37,5	80	100
2	Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.	-	-	4	5	11	13,8	49	61,2	16	20	80	100
3	Saya selalu mentaati peraturan yang di terapkan perusahaan.	-	-	3	3,8	9	11,2	55	68,8	13	16,2	80	100
4	Saya selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ditentukan.	-	-	2	2,5	8	10	57	71,2	13	16,2	80	100
5	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	-	-	6	7,5	26	32,5	31	38,8	17	21,2	80	100
6	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.	-	-	4	5	7	8,8	39	48,8	30	37,5	80	100
7	Saya bertanggung jawab terhadap hasil	8	10	8	10	26	32,5	13	16,2	25	31,2	80	100

	pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan												
8	Saya bertanggung jawab terhadap fasilitas yang ada di perusahaan	10	12,5	6	7,5	18	22,5	36	45	10	12,5	80	100
9	Saya mengerti tentang job desk saya dan saya akan menjalani dengan sungguh sungguh	-	-	1	1,2	11	13,8	43	53,8	25	31,2	80	100
10	Saya akan tetap menyelesaikan pekerjaan saya meskipun sudah melewati jam kerja saya	-	-	2	2,5	14	17,5	44	55	20	25	80	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel disiplin di PDAM Cabang Tuasan Medan, dimana mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

Tabel IV- 7 Pernyataan Variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Pernyataan	Sts		Ts		Ks		S		Ss		T o t a l	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki kontribusi penting dalam kantor	-	-	2	1,2	4	5	10	12,5	31	38,8	80	100
2	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan	1	1,2	4	5	10	12,5	41	51,2	24	30	80	100
3	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan saya sampai tuntas	-	-	3	3,8	8	10	51	63,8	18	22,5	80	100
4	Saya mampu memahami pekerjaan yang diberikan	-	-	4	5	8	10	46	57,5	22	27,5	80	100
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan	-	-	5	6,2	21	26,2	29	36,2	25	31,2	80	100
6	Saya menekankan ketelitian dalam	-	-	7	8,8	16	20	34	42,5	23	28,8	80	100

	menyelesaikan pekerjaan												
7	Saya memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja	-	-	3	3,8	6	7,5	42	52,5	29	36,2	80	100
8	Saya selalu menaati peraturan yang ada dikantor dalam bekerja	-	-	1	1,2	12	15	43	53,8	24	30	80	100
9	Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	-	2	2,5	14	17,5	44	55	20	25	80	100
10	Saya selalu bersikap baik dengan sesama pegawai lain dalam bekerja	3	3,8	4	5	23	28,8	28	35	22	27,5	80	100

Dari tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan di PDAM Cabang Tuasan Medan, dimana mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju artinya mayoritas responden sudah setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti walaupun masih terdapat beberapa responden yang menjawab kurang atau tidak setuju untuk beberapa item pernyataan.

B. Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

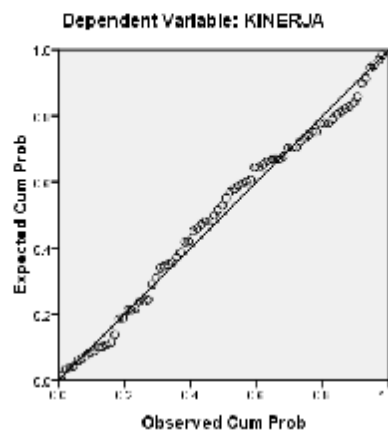
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Dari gambar IV-1 titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal (Singgih Santoso, 2000 hal 104).

2) Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,1$, dan $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV- 8 Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	16.858	4.800		
MOTIVASI	.377	.119	.833	1.200
DISIPLIN	.680	.100	.833	1.200

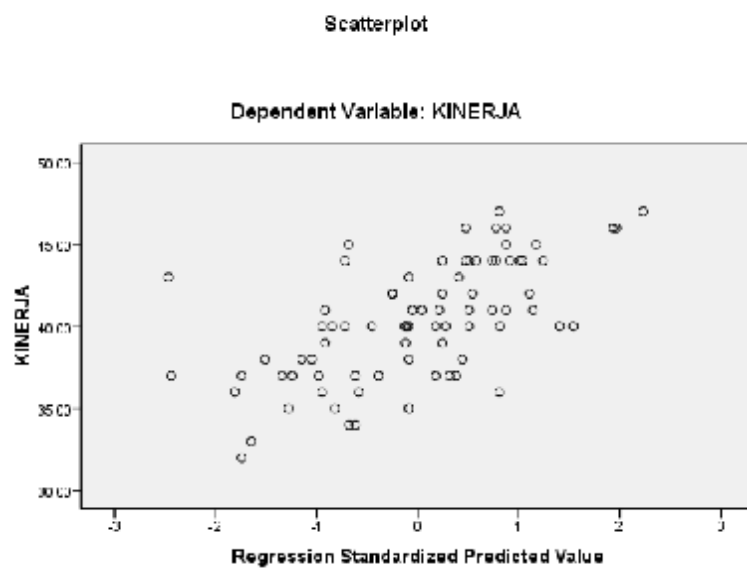
a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni Motivasi dan Disiplin memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor* / *VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regressi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas



Gambar IV-2 Scatterplot

Dari gambar IV-2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas

2. Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel IV-9 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.858	4.800		3.512	.001
MOTIVASI	.377	.119	.362	3.646	.002
DISIPLIN	.680	.100	.656	6.785	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = 16,858 + 0.377 X_1 + 0.680 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- Nilai konstanta sebesar = 16, 858 menunjukkan variabel independen yaitu Motivasi dan Disiplin dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 16, 858 %.
- Nilai koefisien regresi Motivasi adalah sebesar 0,377 menunjukkan bahwa jika Motivasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta Motivasi terhadap kinerja karyawan senilai 3,77%
- Nilai koefisien regresi Disiplin adalah sebesar 0.680 menunjukkan bahwa jika Disiplin mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta Disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 6,8%.

b) Uji secara parsial(Uji t)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini:

Tabel IV- 10 Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	16.858	4.800		3.512	.001
MOTIVASI	.377	.119	.362	3.646	.002
DISIPLIN	.680	.100	.656	6.785	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Pengujian Motivasi Dengan Kinerja karyawan

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 3,646 dan signya adalah 0,002

Ho: $\beta = 0$, artinya Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang tuasan.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang tuasan.

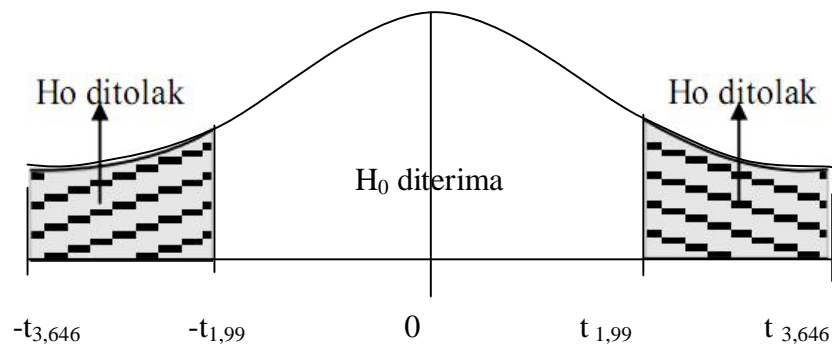
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya Motivasi tidak berpengaruh kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya artinya Motivasi berpengaruh kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh t hitung untuk variable Motivasi sebesar 3,646 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (80-2=78), di peroleh

t tabel 1,99. didalam hal ini t -hitung = 3,646 > t -tabel =1,99. Artinya Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,002 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,002 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang tuasan.



Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Motivasi terhadap Kinerja karyawan

2. Pengujian Disiplin Terhadap Kinerja karyawan

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 6,785 dan signya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$, artinya Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

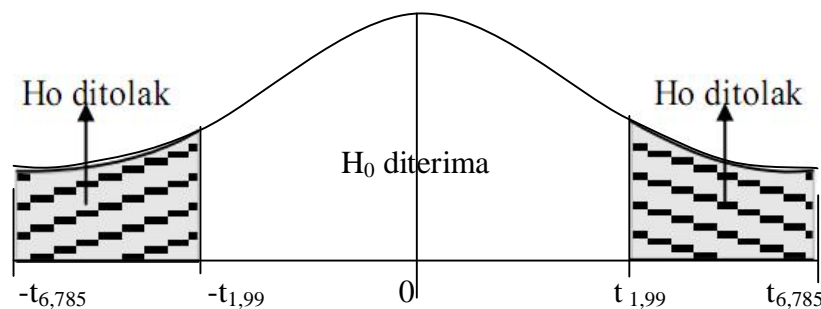
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin sebesar 6,785 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($80=78$), di peroleh t tabel 1,99. didalam hal ini $t\text{-hitung} = 6,785 > t\text{-tabel} = 1,99$. Artinya Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin dan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.



Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Disiplin terhadap Kinerja karyawan

c). Pengujian Secara Simultan Uji F

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat. Pengujian Motivasi dan Disiplin Dengan Kinerja karyawan bisa dilihat dibawah ini.

Tabel IV-11 ANOVA^b

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	409.895	2	204.948	25.723	.000 ^a
	Residual	613.492	77	7.967		
	Total	1023.387	79			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel IV-11 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 25,723 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya Motivasi dan Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

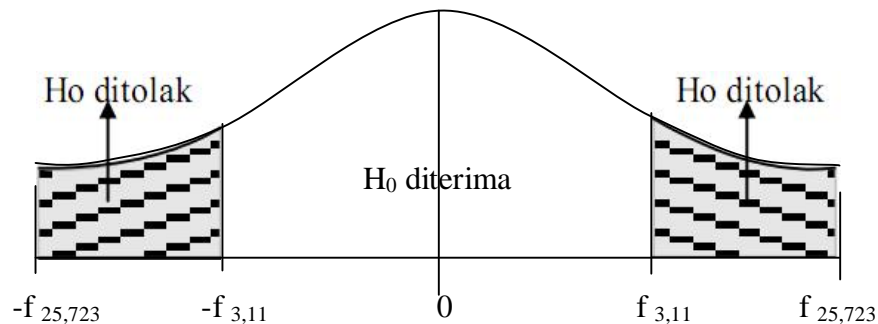
Ho : $\beta \neq 0$, artinya Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya Motivasi dan Disiplin tidak berpengaruh kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya Motivasi dan Disiplin berpengaruh kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

Berdasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh f hitung untuk variable Motivasi sebesar 25,723 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (80-2=78), di peroleh f tabel 3,11. Jika f hitung > f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara x1 dan x2 terhadap y, demikian juga sebaliknya jika f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini f-hitung = 25,723 > f-tabel =3,11. Artinya Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.



Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan

d). Uji Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-12 dibawah ini.

Tabel IV-12 Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.633 ^a	.401	.385	2.82266

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,401 atau senilai 40,1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Motivasi dan Disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (Motivasi dan Disiplin) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Terdapat pengaruh variable X1 (Motivasi) terhadap variable Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 3,646 > t\text{-tabel} = 1,99$. Ini berarti terdapat pengaruh antara Motivasi dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,002 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

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. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2002, hal.102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan

Terdapat pengaruh variable X2 (Disiplin) terhadap variable Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 6,785 > t\text{-tabel} = 1,99$. Ini berarti terdapat pengaruh antara Disiplin dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. 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. 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.

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.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan

Motivasi dan Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai uji f -hitung = 25,723 > f -tabel = 3,11. Ini berarti terdapat pengaruh antara Motivasi dan Disiplin dengan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin dengan kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,401 atau senilai 40,1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Motivasi dan Disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Karena probabilitas sig 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin (X2) dan kinerja karyawan (Y)PT di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Karena probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Dilihat dari R-squarenya adalah 40,1% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

B. Saran

1. Mengingat disiplin mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Cabang Tuasan Medan, maka pihak PDAM Cabang Tuasan Medan selaku perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan disiplin bagi setiap pegawainya, disiplin secara personal atau dalam organisasi, semakin baik disiplin di perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PDAM Cabang Tuasan Medan.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian menggunakan dua variabel bebas (disiplin, dan motivasi) untuk mengukur kinerja karyawan, dan keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi tidak terlalu besar pengaruhnya sehingga belum terfokus pada objek-objek kinerja secara lebih menjurus, bagi peneliti selanjutnya dapat mengganti variabel dalam penelitian dengan variabel lain misalnya iklim kinerja, manajemen pengetahuan, fasilitas kerja, dan lain-lain sehingga dapat mengukur kinerja karyawan secara lebih mendalam agar dapat menciptakan temuan baru di bidang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Dr. Kasmir, S.E., M.M. (2016), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta, PT.

RajaGrafindo Persada.

Azuar Juliandi, dkk (2013), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Medan, Umsupress.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Hasibuan, Malayu (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi

Aksara.

Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. (Cetakan Kedua Belas) Bandung :

Alfabeta.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2013), *Sumber Daya Manusia Perusahaan*,

Bandung, PT. Remaja Rosdakarya Offiset

Efendi, Darlan 2016. "*Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM TIRTANADI cabang Medan Kota Sumatera Utara*". UMSU, Medan

Pedoman Penulisan Skripsi. (2014). Fakultas Ekonomi Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara.