

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

MUHAMMAD AL-HAKAM

NPM: 1505160305



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 06 September 2019, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD AL-HAKAM
N P M : 1505160305
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si


MUHAMMAD IRFAN NST, SE., M.M

Pembimbing


H. AKRIM ASHAL, SE., MA

PANITIA UJIAN

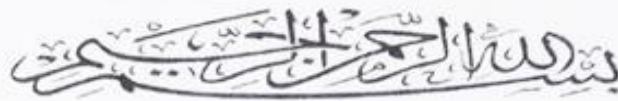
Ketua


H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris


ADE GUNAWAN, SE., M.Si





PENGESAHAN SKRIPSI

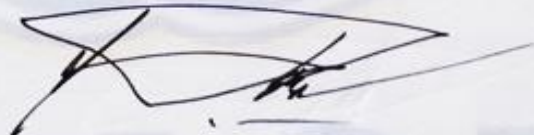
Skripsi ini disusun oleh :

NAMA MAHASISWA : MUHAMMAD AL-HAKAM
NPM : 1505160305
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
TELKOM AKSES MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

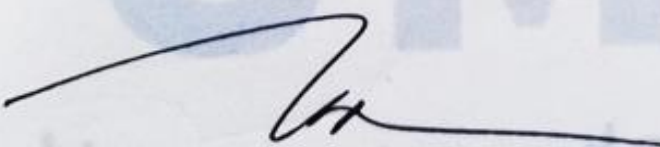
Medan, Agustus 2019

Pembimbing Skripsi




H. AKRIM ASHAL, S.E., MA

Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si

Diketahui / Disetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

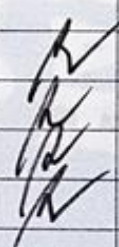
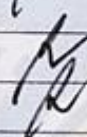
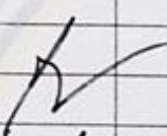
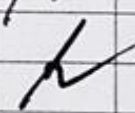


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : MUHAMMAD AL-HAKAM
NPM : 1505160305
JURUSAN : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
01-08-19	PERBAIKI = - PENDAHULUAN - PEMBAHASAN - PENUTUPAN		
	BUKT = - DAFTAR ISI - TABEL - ABSTRAK		
19-08-19	REVIU Bimbingan I PERBAIKI = PEMOHOKAN		
22-08-19	ACC		

Dosen Pembimbing Skripsi

(Akrim Ashal, H., S.E., MA)

Medan, Agustus 2019
Diketahui/Disetujui
Ketua Jurusan Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN, SE.,M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Muhammad Al-Hakam
NPM : 1505160305
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 25 Sept 2016
Pembuat Pernyataan



(Handwritten signature)
(Muhammad Al-Hakam)

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

ABSTRAK

MUHAMMAD AL HAKAM. NPM : 1505160305. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN.

Kinerja karyawan adalah suatu proses pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan tidak melanggar aturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan disiplin kerja dan motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, serta pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TELKOM AKSES MEDAN.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 387 orang, sedangkan sampel sebanyak 79 orang. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the social Science*) versi 20.00 *for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada berpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian yaitu $t_{hitung} 0.954 < t_{tabel} 1.665$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ada berpengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian $t_{hitung} 2.995 > t_{tabel} 1.665$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ada berpengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian $F_{hitung} 13.482 > F_{tabel} > 2,72$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan serta kemudahan, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beriring salam penulis tujukan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang selalu mengembangkan ajaran Islam di muka bumi dan memikirkan keselamatan umatnya bahkan sampai ajal menjemputnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafa'atnya di akhirat nanti.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ayah penulis yaitu Hendri Yani yang selalu menasehati dan membimbing penulis untuk selalu taat kepada Allah SWT agar penulis selalu mendapatkan ridho dari-Nya atas semua yang penulis kerjakan dan juga kepada ibunda tersayang saya Nurbaiti yang sudah melahirkan dan membesarkan penulis serta selalu memberikan dukungan, nasihat-nasihat, serta tiada hentinya memanjatkan doa kepada Allah SWT.

Skripsi ini berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan** yang di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis menyadari keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin

mengucapkan ribuan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berupa dukungan, dorongan, bimbingan, motivasi, nasehat yang telah di dapatkan oleh penulis dari semua pihak.

Dalam pembuatan, skripsi ini, penulis tidak sendiri karena penulis mendapat bantuan, masukan, bimbingan, dan support yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan praktek kerja dan laporan praktek kerja ini dengan baik. Oleh karena itu, sudah seharusnya dan layak nya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Akrim Ashal, H., S.E., MA, selaku Dosen Pembimbing Skripsi FEB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Seluruh dosen dan segenap Staff Biro Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Meynita Nuryudha, selaku Staff PT. Telkom Akses Medan Jln. Gaharu No. 1 yang telah memberikan izin riset kepada penulis.

8. Seluruh Staff dan Karyawan PT. Telkom Akses Medan Jln. Gaharu No. 1.
9. Terima kasih kepada abang Danu, kakak Cindy, dan adik penulis yaitu Harun Ar-Ridho yang senantiasa selalu mendoakan dan memberi semangat kepada penulis.
10. Terima kasih orang-orang terdekat Harley Agustian, Anand Minosa, dan Atika Hamimi serta teman-teman yang lain yang selalu bersedia untuk membantu penulis dan meluangkan waktunya untuk mensupport penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi yang masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan baik dalam penyampaian bahasa dan kata maupun dalam hal penyajian dapat bermanfaat bagi siapapun khususnya pembaca dan semua pihak yang membutuhkan. Semoga Allah senantiasa melimpahkan Taufiq dan Hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan dunia dan akhirat.

Medan, Januari 2019

**Penulis,
MUHAMMAD AL-HAKAM
1505160305**

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teori	9
1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan	9
b. Pentingnya Kinerja Karyawan.....	10
c. Penilaian kinerja Karyawan	10
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
e. Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2. Disiplin Kerja	14
a. Pengertian Disiplin Kerja	14
b. Pentingnya Disiplin Kerja	15
c. Tujuan Disiplin Kerja	15
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
e. Indikator Disiplin Kerja.....	19

3. Motivasi Kerja	21
a. Pengertian Motivasi Kerja	21
b. Pentingnya Motivasi Kerja	22
c. Tujuan Motivasi Kerja.....	22
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	23
e. Indikator Motivasi Kerja	25
B. Kerangka Konseptual.....	26
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
C. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Definisi Operasional	31
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisa Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian.....	44
1. Deskripsi Data Responden.....	44
a. Karakteristik Responden	44
b. Deskripsi Variabel Penelitian.....	47

c. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	59
2. Uji Asumsi Klasik	61
3. Regresi Linear Berganda	64
4. Uji Hipotesis	66
5. Koefisien Determinasi (R-Square).....	69
B. Pembahasan	69
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	72
 DAFTAR PUSTAKA	
 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel.I.1 Pencapaian Kinerja.....	4
Tabel.I.2 Kinerja Karyawan	5
Tabel.III.1 Rencana Dan Pelaksanaan Penelitian.....	33
Tabel.III.2 Jumlah Populasi	34
Tabel.III.3 Jumlah Sampel.....	35
Tabel.III.4 Skala Pengukuran Likert	36
Tabel.III.5 Indikator Pertanyaan	36
Tabel.IV-1 Skor Penilaian Kuesioner (LSR).....	44
Tabel.IV-2 Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel.IV-3 Berdasarkan Usia	45
Tabel.IV-4 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel.IV-5 Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja.....	46
Tabel.IV-6 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan	47
Tabel.IV-7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin kerja	51
Tabel.IV-8 Skor Angket Untuk Motivasi Kerja	55
Tabel.IV-10 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X1)	59
Tabel.IV-11 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2).....	60
Tabel.IV-12 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y).....	60
Tabel.IV-13 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel.IV-14 Uji Normalitas.....	62
Tabel.IV-15 Uji Multikolinearitas	63
Tabel.IV-16 Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda	65
Tabel.IV-17 Uji t.....	66

Tabel.IV-18 Uji F	67
Tabel.IV-19 Koefisien Determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar II.2 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	29
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	42
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	43
Gambar IV.1 Uji Heterokedastisitas	64
Gambar IV.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik akan mampu mendorong dan memajukan perkembangan perusahaan sehingga perusahaan akan memiliki peluang besar untuk mencapai target atau tujuan perusahaan. Salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Menurut Noor (2013, hal. 271) kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Menurut Nawawi (2013, hal. 214) adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil kerja/prestasi kerja seseorang terdiri dari faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok yaitu terdiri dari: kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, dan karakteristik kelompok kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 152) menyatakan ada faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin,

dan inisiatif. Namun dalam penelitian ini penulis memfokuskan dalam faktor disiplin dan motivasi.

Disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin juga sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok. Menurut Afandi (2016, hal. 1) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin sangat berkaitan erat dengan perusahaan karena tanpa adanya disiplin karyawan tidak akan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan karyawan akan sewenang-wenang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuka hati tanpa mengikuti aturan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sehingga akan mengakibatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan menjadi tidak baik dan hasil yang diperoleh perusahaan tidak optimal.

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu di mulai dengan motivasi (niat). Pentingnya motivasi adalah agar seseorang mau melakukan suatu pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Menurut Kadarisman (2014, hal. 278) motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Pada umumnya, kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan disiplin kerja dan motivasi kerja. Dengan permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kecil kemungkinan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan jika masih ada karyawan yang tidak disiplin, kurang motivasi dalam bekerja, dan kinerja karyawan yang terlihat menurun.

Berdasarkan hasil observasi pertama penulis melakukan wawancara dan memperoleh data pada PT. Telkom Akses Jln. Gaharu No. 1 Medan. Hasil wawancara dan perolehan data awal penulis mendapatkan data berupa kinerja perusahaan selama 4 tahun berjalan yaitu tahun 2014 sampai 2018. Hasil tersebut dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel I.1
Pencapaian Kinerja Pada Perusahaan PT. Telkom Akses
Pada Periode Tahun 2014 sampai Tahun 2018

Tahun	Target	Pencapaian
2014	1000	854
2015	1800	1202
2016	2000	2320
2017	2500	3440
2018	3500	3168

Sumber: PT. Telkom Akses (2018)

Berdasarkan hasil data kinerja perusahaan pada tabel di atas yang diperoleh dalam pelayanan pemasangan layanan jaringan Telkom akses pada tahun 2014 ditargetkan sebesar 1000 pemasangan layanan telkom dan mendapatkan hasil 854, pada tahun 2015 mengalami penurunan, ditargetkan sebesar 1800 pemasangan layanan telkom dan mendapatkan hasil sebesar 1202, pada tahun 2016 mengalami peningkatan, target yang ditetapkan sebesar 2000 pemasangan layanan telkom dan mendapatkan hasil sebesar 2320, pada tahun 2017 mengalami peningkatan, ditargetkan sebesar 2500 pemasangan layanan jaringan Telkom dan mendapatkan hasil pencapaian 3440, dan pada tahun 2018 mengalami penurunan ditargetkan sebesar 3500 pemasangan layanan telkom dan mendapatkan hasil pencapaian 3168, jika dilihat dari data tersebut terdapat peningkatan dan penurunan dalam kinerja pelayanan Telkom akses. Dan jika dilihat dari data sebanyak 387 jumlah total karyawan yang terdiri dari pekerja tetap dan tidak tetap dilihat pada kinerja karyawan terdapat penurunan kinerja karyawan walaupun tidak signifikan, informasi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel I.2
Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Telkom Akses
Pada Periode Tahun 2017 dan Tahun 2018

Tahun	Permasalahan	Total Karyawan	Persentase Masalah	Karyawan
2017	Kurang Disiplin	370 Karyawan	14%	52 Karyawan
	Motivasi Rendah		8%	30 Karyawan
2018	Kurang Disiplin	387 Karyawan	20%	77 Karyawan
	Motivasi Rendah		15%	58 Karyawan

Sumber: PT. Telkom Akses (2018)

Berdasarkan hasil data kinerja karyawan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2017 PT. Telkom Akses terdapat 370 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan tidak tetap, berdasarkan informasi data yang diperoleh terdapat 14% karyawan yang kurang disiplin, jika dihitung yaitu sebanyak 52 orang, dan terdapat pula sebesar 8% karyawan dengan motivasi berkerja yang rendah, jika dihitung yaitu sebanyak 30 orang.

Pada tahun 2018 PT. Telkom Akses terdapat 387 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan tidak tetap, berdasarkan informasi data yang diperoleh terdapat 20% karyawan yang kurang disiplin, jika dihitung yaitu sebanyak 77 orang, hal ini disebabkan karena adanya; (1) ketidakhadiran/membolos kerja, (2) bermain game disaat kerja, dan (3) tidak masuk tepat waktu. Disisi lain, perusahaan telah memberlakukan wajib kerja efektif sebanyak 264 hari kerja dalam setahun. Namun kinerja karyawan setiap tahunnya mengalami fluktuasi penurunan yang disebabkan oleh rendahnya kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan.

Pada tabel motivasi diatas terdapat pula sebesar 15% karyawan dengan motivasi berkerja yang rendah, jika dihitung yaitu sebanyak 58 orang. Motivasi yang rendah ditandai diantaranya (1) tidak adanya pendekatan kepada

karyawan yang dilakukan oleh pemimpin seperti briefing pagi, (2) tidak adanya bonus yang diberikan kepada karyawan yang selalu mencapai target pemasangan dalam sehari dan (3) tidak adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan dari permasalahan di atas terkait mengenai Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Maka dari itu, Penulis tertarik untuk meneliti guna untuk memberikan solusi bagi perusahaan dengan mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut .:

1. Kinerja karyawan menurun.
2. Disiplin rendah.
3. Motivasi yang diberikan tidak efektif.

C. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan

2. Batasan Masalah

Sehubungan dengan masalah kinerja yang sudah di evaluasi oleh penelitian serta terbatasnya waktu yang dimiliki oleh peneliti serta pengetahuan maka penulis meneliti kinerja karyawan yaitu mengenai kedisiplinan dan motivasi kerja. Namun dalam hal ini penulis hanya membatasi masalah pada disiplin dan motivasi serta kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- a) Bagi akademis, dapat menjadi acuan atau bahan pembelajaran pada teori yang digunakan
- b) Bagi peneliti, dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti serta dapat mengaplikasikan

teori yang dipelajari ketika perkuliahan berlangsung dalam kehidupan sehari-hari disebuah perusahaan atau organisasi.

b. Manfaat praktis

Bagi perusahaan, dapat dijadikan alternatif kebijakan organisasi meningkatkan kinerja karyawannya.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi suatu informasi, menambah pengetahuan dan wawasan sehingga menambahkan refrensi untuk mengkaji topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Noor (2013, hal. 272) kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2007, hal. 67).

Ada juga yang mengatakan bahwa kinerja pegawai (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu 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 (Darmadi, 2018, hal. 212-213).

Berbagai macam pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang kinerja seperti uraian diatas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan tidak melanggar aturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi.

b. Pentingnya Kinerja Karyawan

Menurut Sudaryo, Aribowo, & Sofiati (2018, hal. 203) kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Pada awalnya penilaian kinerja dipandang hanya sebagai sebuah formalitas yang harus dilakukan oleh seorang manajer, dan bahkan tidak sedikit organisasi yang menganggap bahwa penilaian kinerja itu tidak perlu dilakukan, karena hanya menambah beban administratif bagi manajer. Kini, walaupun sebagian besar organisasi telah menjadikan penilaian kinerja sebagai suatu kebutuhan organisasi, tetapi penilaian yang dilakukan masih bersifat umum. Artinya bahwa penilaian kinerja karyawan menggunakan sejumlah pernyataan atau alat ukur yang sama untuk berbagai posisi jabatan atau pekerjaan yang berbeda.

Menurut Suparyadi (2015, hal. 307) penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang melibatkan seluruh karyawan, manajer, dan para pimpinan, tujuan organisasi, sasaran-sasaran yang hendak dicapai, strategi organisasi, serta dukungan organisasional, dan dilakukannya proses umpan balik. Efektifitas dari sistem ini sangat dipengaruhi oleh peran dari setiap subsistem. Artinya, apabila salah satu subsistem tidak optimal maka akan dapat mengganggu, bahkan menggagalkan pencapaian tujuan organisasi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Adapun menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011, hal. 176-178) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

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

orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

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

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4) Inisiatif

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

Sedangkan menurut Nawawi (2013, hal. 214) adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil kerja/prestasi kerja seseorang terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari:

- 1) Kecerdasan
- 2) Keterampilan
- 3) Kestabilan emosi
- 4) Motivasi
- 5) Persepsi peran
- 6) Kondisi keluarga
- 7) Kondisi fisik seseorang dan
- 8) Karakteristik kelompok kerja.

Adapun pengaruh eksternal antara lain berupa:

- 1) Peraturan ketenaga kerjaan
- 2) Keinginan pelanggan
- 3) Pesaing
- 4) Nilai-nilai sosial
- 5) Serikat buruh
- 6) Kondisi ekonomi
- 7) Perubahan lokasi kerja
- 8) Kondisi pasar.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2012, hal. 127) menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

1. Kualitas Kerja
Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
2. Kuantitas Kerja
Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
3. Keandalan
Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
4. Sikap
Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerjasama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari organisasi lain.

Sedangkan menurut Wirawan (2009, hal. 80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 3) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
- 4) Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 5) Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- 7) Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 8) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin kerja yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno (2017, hal. 97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Muliando, Cahyadi, & Widjajakusuma (2006, hal. 171) Disiplin kerja adalah norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menananmkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktifitas dan efisiensi pekerjaan.

Menurut Afandi (2016, hal. 1) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang

mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Berdasarkan beberapa menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan oleh penulis dari beberapa pendapat di atas bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap hormat terhadap kepatuhan pada peraturan, norma, etika, nilai-nilai perilaku ataupun kebiasaan tata cara dalam hubungan berkerja serta suatu alat untuk mengubah perilaku dan mengikuti aturan yang berlaku.

b. Pentingnya Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017, hal. 88) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan orgnisasi.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016, hal. 2-3) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Semangat atau moril (marale) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang saksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai.

Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan demikian. Sikap dan tindakan itu diantaranya disiplin. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut pengertian diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa tujuan disiplin kerja adalah:

- 1) Untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam diri karyawan untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi
- 2) Membangun sikap-sikap positif dalam diri karyawan seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban
- 3) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 4) Membangun sikap mental dalam diri karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya
- 5) Mendapatkan personil yang baik dan mempunyai rasa kedisiplinan yang tinggi.

d. Faktor-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 mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017, hal. 89-92), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 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 dikorbankan bagi perusahaan.
- 2) *Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan*
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan

- dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin 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.
 - 4) *Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan*
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
 - 5) *Ada tidaknya pengawasan pimpinan*
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
 - 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.
 - 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 rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tenteram yang timbul dari peraturan-peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak di muka pemimpin setiap waktu.

Sedangkan menurut Afandi (2016, hal. 10) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai ataupun karyawan suatu organisasi, di antaranya adalah:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan melekat
- 7) Faktor sanksi hukuman
- 8) Faktor ketegasan
- 9) Faktor hubungan kemanusiaan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin kerja yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 194-198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

- 1) Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- 2) Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.
- 3) Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan

semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

- 4) Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
- 5) Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
- 6) Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- 7) Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
- 8) Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Adapun menurut Suyono (2014) indikator-indikator disiplin adalah:

- 1) Disiplin tidak hanya patuh dan taat terhadap pengguna jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu.
- 2) Upaya dalam mentaati peraturan didasarkan adanya perasaan takut/terpaksa
- 3) Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu di mulai dengan motivasi (niat). Pentingnya motivasi adalah agar seseorang mau melakukan suatu pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi.

Menurut Kadarisman (2014, hal. 278) motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Karyoto (2016, hal. 110) motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin/manajer organisasi untuk mendorong para pekerja agar bersemangat dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan.

Selanjutnya menurut Darmadi (2018, hal. 145) motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*Internal Motivation*) dan dorongan dari luar pihak lain (*External Motivation*).

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu penggerak atau pendorong yang ada dalam diri seseorang yang membuat seseorang menjadi bersemangat

dalam melakukan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu sehingga menimbulkan kepuasan dalam diri seseorang.

b. Pentingnya Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009, hal. 141) “Pentingnya motivasi karena motivasi hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan”.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan keinginannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Pada dasarnya pimpinan perusahaan harus memiliki tujuan dalam hal pemberian motivasi kepada karyawan di perusahaan. Agar para karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta instansi dapat mencapai tujuan.

Tujuan motivasi menurut Kadarisman (2014, hal. 292) adalah:

- 1) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Mangkunegara (2009, hal. 166) menambahkan pada faktor motivasi hendaknya harus memuat atau syarat mutlak perlu bagi karyawan yang mana karakteristik guna memiliki motivasi berprestasi tinggi, berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil risiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017, hal. 116) menyatakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut adalah:

- 1) Faktor Intern

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

 - a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Bila kita perinci maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
 - Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.
- 2) Faktor Ekstern
- Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern tersebut adalah:
- a) Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b) Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat kompensasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik
 - c) Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
 - e) Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
 - f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

e. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Adapun indikator-indikator motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2009, hal. 111) meliputi :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Selanjutnya menurut Wibowo (2015, hal. 110) adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Engagement, engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- 2) Commitment, komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organization citizenship
- 3) Satisfaction, kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan tempat kerja

4) Turnover, turnover merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik. Perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja.

Hasil penelitian Jufrizen (2018) dengan judul “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderisasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat digambarkan paradigma penelitian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar II-1: Paradigma Penelitian Disiplin terhadap Kinerja

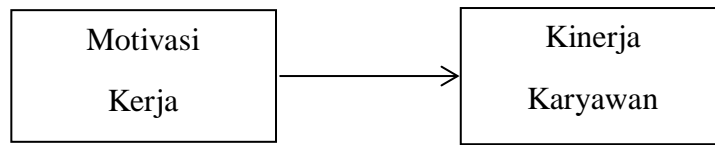
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil. Tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Kadarisman (2014, hal. 278) motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Hasil penelitian Gultom (2014) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan”. Menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat digambarkan paradigma penelitian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



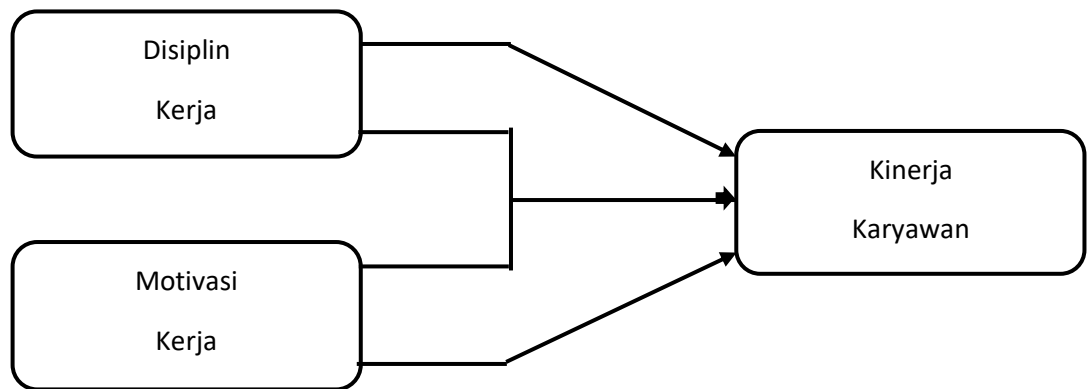
Gambar II-2: Paradigma Penelitian Motivasi Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tercapainya tujuan ataupun target perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, skill, kerja keras, dan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tetapi hal ini juga tidak dapat dicapai apabila tidak adanya kedisiplinan dan motivasi di dalam diri karyawan. Hal ini dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan. Maka dari itu, disiplin dan motivasi akan mengarahkan kemampuan, skill, dan kekreativitasan dalam melaksanakan tugas kewajiban dengan adanya dorongan motivasi yang diberikan kepadanya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik lagi.

Hasil penelitian Saripuddin dan Handayani (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan”. Menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Maka dapat di gambarkan hubungan paradigma penelitian disiplin dan motivasi dengan kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka sebagai berikut:



Gambar II.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2009, hal. 96).

Mengingat adanya tiga hubungan seperti pada kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis diantaranya :

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Didalam penelitian ini digunakan pendekatan assosiatif, dimana untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variable bebas dengan variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel bebas yaitu disiplin dan motivasi dan satu variable terikat yaitu kinerja karyawan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Mangkunegara (2012, hal. 127) menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu :

- 1) kualitas kerja
- 2) kualitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

2. Disiplin Kerja (Variabel XI)

Disiplin sangat penting untuk menunjang pertumbuhan perusahaan, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok. Dengan adanya disiplin dalam perusahaan karyawan tidak akan melanggar aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan dan karyawan tidak akan sewenang-wenang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2012, hal. 194-198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Ketegasan

3. Motivasi Kerja (Variabel X2)

Seseorang mau melakukan suatu pekerjaan karena adanya motivasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk berbuat dan mengerjakan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi karena, dengan adanya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan lebih memudahkan perusahaan untuk mencapai target dan tujuannya dan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Adapun indikator-indikator motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2009, hal. 111) meliputi :

- 1) Kerja Keras

- 2) Usaha untuk maju
- 3) Ketekunan
- 4) Rekan kerja yang dipilih

C. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Akses Medan yang beralamat di Jln. Gaharu No. 1 Penelitian ini dimulai 21 Desember 2018 sampai dengan Maret 2019.

Tabel III-1
Rencana dan Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan	Bulan/ Minggu															
	Desember				Januari				Februari				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pelaksanaan Riset		■														
Pengajuan Judul		■	■													
Penyusunan Skripsi			■	■	■	■	■	■								
Bimbingan Skripsi			■	■	■	■	■	■								
Seminar Skripsi																
Pengumpulan Data									■	■	■	■				
Analisis Data													■	■	■	■
Penulisan Skripsi													■	■	■	■
Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009, hal. 117). “populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Medan Jln. Gaharu No. 1 Medan yang berjumlah 387 orang.

Hal ini dapat dibuktikan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-2
Jumlah Populasi

No	Bagian/Unit	Jumlah Populasi
1	Assurance Area Medan	51
2	CCAN & WAN Area Medan	64
3	Commerce & Performance Regional Sumatera	6
4	Finance Regional Sumatera	6
5	Human Capital Management Regional Sumatera	7
6	Inventory & Asset Management Regional Sumatera	10
7	Maintenance Area Medan	60
8	Procurement Regional Sumatera	7
9	Project & SDI Area Medan	76
10	Project & SDI Regional Sumatera	24
11	Provisioning & Migration Area Medan	57
12	Shared Service Sumatera 2	19
Grand Total		387

Sumber : PT. Telkom Akses Medan (2018)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009, hal. 118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Menurut Enterprise (2014, hal. 9) menentukan ukuran sampel dengan cara menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

E = Prosentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Maka pada penelitian ini jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas:

$$n = \frac{387}{1 + (387 \times 10\%^2)} = \frac{387}{1 + (387 \times 0,1^2)} = 79,46 = 79 \text{ orang}$$

Sehingga, dapat disimpulkan jumlah sampel dalam penelitian adalah sebanyak 79 orang.

Sample dalam penelitian dapat dibuktikan pada tabel berikut ini:

Tabel III-3
Jumlah Sampel

No.	Bagian/Unit	Jumlah Sampel
1	Assurance Area Medan	5
2	CCAN & WAN Area Medan	5
3	Commerce & Performance Regional Sumatera	6
4	Finance Regional Sumatera	6
5	Human Capital Management Regional Sumatera	7
6	Inventory & Asset Management Regional Sumatera	10
7	Maintenance Area Medan	4
8	Procurement Regional Sumatera	7
9	Project & SDI Area Medan	5
10	Project & SDI Regional Sumatera	6
11	Provisioning & Migration Area Medan	8
12	Shared Service Sumatera 2	10
Grand Total		79

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

2. Daftar pertanyaan (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para karyawan yang dijadikan sampel.

Lembar kuesioner yang diberikan kepada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari empat pertanyaan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” dan setiap jawaban diberikan bobot nilai :

Tabel III-4
Skala Pengukuran Likert

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

Tabel III-5
Indikator Pertanyaan

Variabel	Indikator	Item Angket
Disiplin	Tujuan dan Kemampuan	1
	Teladan Pimpinan	2
	Balas Jasa	3
	Keadilan	4
	Waskat	5
	Sanksi Hukuman	6
	Ketegasan	7
	Hubungan Kemanusiaan	8

Sumber : Hasibuan (2012, hal. 194-198)

Motivasi	Kerja keras	1
	Orientasi masa depan	2

Tingkat cita-cita yang tinggi	3
Orientasi tugas/sasaran	4
Usaha untuk maju	5
Ketekunan	6
Rekan kerja yang dipilih	7
Pemamfaatan waktu	8

Sumber : Mangkunegara (2009, hal. 111)

Kinerja	Kuantitas hasil kerja	1
	Kualitas hasil kerja	2
	Efisiensi	3
	Disiplin kerja	4
	Ketelitian	5
	Kepemimpinan	6
	Kejujuran	7
	Kreativitas	8

Sumber : Wirawan (2009, hal. 80)

3. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product momen* (Sugiyono, 2009, hal. 135) yaitu :

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

(Sugiyono, 2009, hal. 135)

Dimana: R_{xx} = Besarnya korelasi antara Variabel x dan y

N = Banyaknya pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan butir x dan y

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan total skor x dan y

$(\sum xi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan butir x atau y

$(\sum yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan total skor x

atau y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan butir x dan y

$(\sum yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan butir x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2013, hal. 45), uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai *r-hitung* dengan *r-tabel*. Jika *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel* dan nilai positif maka butir dan pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (*2 tailed*) dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (*2 tailed*) \leq 0,05, maka butir instrument tidak valid. Penguji *realibilitas* dilakukan dengan cara menggunakan *cronbach alpha*.

b. Reliabilitas

Penguji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Rumus statistic untuk pengujian realibilitas adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = reabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan/banyaknya soal

Kriteria penilaian dalam menguji realibilitas instrument adalah jika nilai koefisien diperoleh $> 0,6$ maka hasil penelitian dinyatakan reliable. Namun, jika nilai koefisien yang diperoleh $< 0,6$ maka hasil penelitian dinyatakan reliable.

Selain itu peneliti juga mencari nilai realibitas dari seluruh item pernyataan yang bertujuan untuk melihat apakah setiap pernyataan pada

kuesioner yang disebarakan pada responden dapat dipercaya (reliable) dan jelas maksud dari keseluruhan item pertanyaan yang ada.

4. **Wawancara (*interview*)**

Adalah teknik pengumpulan data secara lisan dengan melakukan wawancara langsung kepada pegawai yang ada di PT. Telkom Akses Medan.

5. **Studi Dokumentasi**

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

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Berganda

Regresi adalah suatu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Dalam penelitian ini digunakan regresi berganda untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel bebas / x_1 (displin) terhadap variabel terikat / y (kinerja) , variabel bebas / x_2 (motivasi) terhadap variabel terikat / y (kinerja). Rumus model regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Variabel terikat

X_1 dan X_2 : Variabel bebas I dan II

a : Intersep

b_1 dan b_2 : Regresi

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi deteksi normalitas yaitu jika ada menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar analisis heteroskedastisitas, sebagai berikut:

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2009, hal. 250)

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

Dimana:

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

tahap-tahap:

1) Bentuk Pengujian

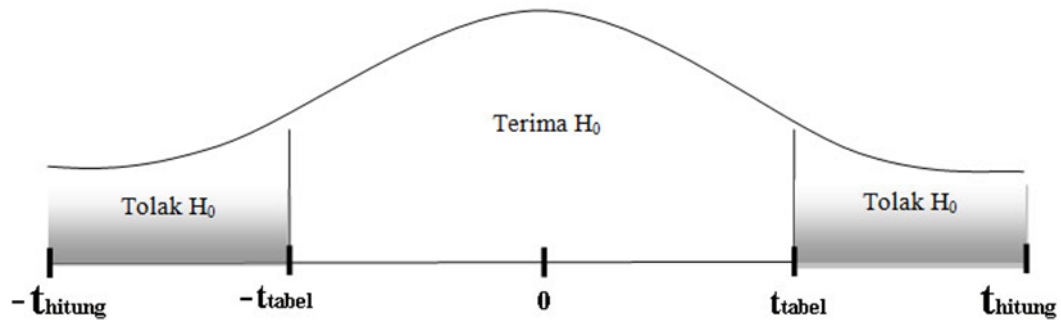
$H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_0: r_1 \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

2) Kriteria Pengambilan Keputusan

$$\alpha = 5\% \text{ dk } = n-1$$

H_a diterima jika: $t_{\text{table}} < t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dihitung

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

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

1) Bentuk pengujiannya adalah:

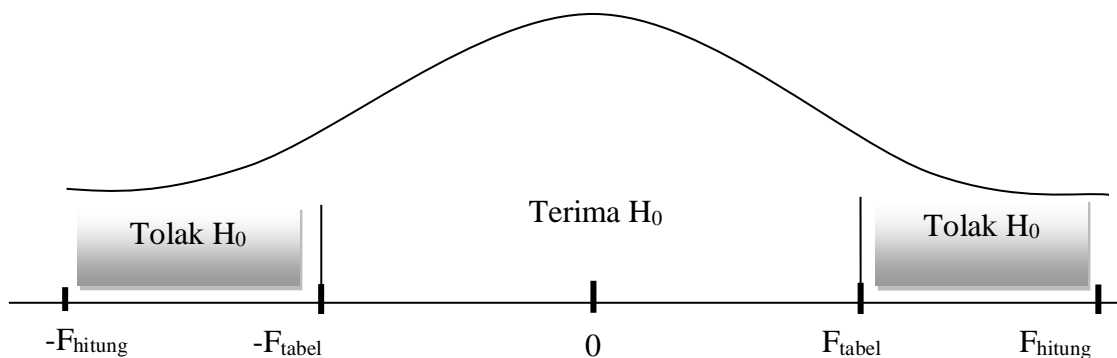
H_0 = tidak ada pengaruh antara kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a = ada pengaruh antara kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Kriteria pengujian:

- Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh antara kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$
- Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh antara kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$

Pengujian Hipotesis :



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Determinasi

Kemudian dilakukan uji determinasi yaitu melihat besar pengaruh variabel

X dan Y dengan rumus:

$$D = (r \times y^2) \times 100\%$$

Dimana:

- D : Determinasi
 R : Nilai Korelasi Berganda
 100% : Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dari angket yang disebar dimana yang menjadi variabel X_1 adalah disiplin kerja yang di dalamnya terdapat 16 pernyataan, variabel X_2 adalah motivasi kerja yang di dalamnya terdapat 16 pernyataan dan variabel Y adalah kinerja karyawan yang di dalamnya terdapat 16 pernyataan. Angket disebar kepada 79 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating (LSR)*.

Tabel IV-1
Skor Penilaian Kuesioner (LSR)

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 132-133)

Adapun cara mendiskripsikan data primer (angket) adalah dalam bentuk tabel-tabel frekuensi kemudian dilakukan analisis dan diambil kesimpulan.

a. Karakteristik Respoden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut:

a) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 79 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-2
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-Laki	42	53.16 %
2	Perempuan	37	46.84 %
Jumlah		79	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 20.00 (2019)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, frekuensi terbesar adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang atau sebesar 53,16 %, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang atau 46,84 %.

b) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 79 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-3
Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1	20-25	24	30.38 %
2	26-30	38	48.10 %
3	>30	17	21.52 %
Jumlah		79	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20.00 (2019)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini berdasarkan usia responden, frekuensi terbesar adalah responden yang berusia 26-

30 tahun sebanyak 38 orang, dari data ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih dominan berusia 26-30 tahun yaitu sejumlah 48.10 %.

c) **Tingkat Pendidikan**

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 79 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-4
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Strata 2 (S2)	8	10.13 %
2	Strata 1 (S1)	39	49.37 %
3	Diploma	16	20.25 %
4	SMA	16	20.25 %
Jumlah		79	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20.00 (2019)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan, frekuensi terbesar adalah responden yang tingkat pendidikan Strata 1 (S1) yang berjumlah 39 orang sebesar 49.37 %.

d) **Lama Berkerja**

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat lama berkerja dari 79 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-5
Berdasarkan Tingkat Lama Berkerja

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	1 – 2 tahun	22	27.85 %
2	3 – 5 tahun	34	43.04 %
3	> 5 tahun	23	29.11 %
Jumlah		79	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20.00 (2019)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini berdasarkan tingkat lama berkerja, frekuensi terbesar adalah responden yang tingkat usia 3 – 5 tahun yang berjumlah 34 orang sebesar 43.04 %.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

a) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV-6
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	STS		TS		KS		S		SS		JUMLAH	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	2	2.5	52	65.8	25	31.6	79	100.0
2	0	0	0	0	2	2.5	43	54.4	34	43.0	79	100.0
3	0	0	0	0	1	1.3	40	50.6	38	48.1	79	100.0
4	0	0	0	0	4	5.1	46	58.2	29	36.7	79	100.0
5	0	0	0	0.0	3	3.8	48	60.8	28	35.4	79	100.0
6	1	1.3	0	0	4	5.1	60	75.9	14	17.7	79	100.0
7	0	0	1	1.3	9	11.4	51	64.6	18	22.8	79	100.0
8	0	0	1	1.3	12	15.2	39	49.4	27	34.2	79	100.0
9	0	0	2	2.5	1	1.3	47	59.5	29	36.7	79	100.0
10	0	0	0	0	1	1.3	56	70.9	22	27.8	79	100.0
11	0	0	0	0	3	3.8	52	65.8	24	30.4	79	100.0
12	0	0	0	0	2	2.5	40	50.6	37	46.8	79	100.0
13	0	0	1	1.3	1	1.3	40	50.6	37	46.8	79	100.0
14	0	0	1	1.3	1	1.3	50	63.3	27	34.2	79	100.0
15	0	0	0	0	1	1.3	42	53.2	36	45.6	79	100.0
16	0	0	1	1.3	1	1.3	39	49.4	38	48.1	79	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20.00 (2019)

Dari tabel IV. 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden atas pernyataan bahwa kuantitas hasil kerja yang diberikan oleh karyawan sangat baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang (65.8%). Artinya sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan target yang diharapkan instansi.
- 2) Jawaban responden atas pernyataan bahwa hasil kerja yang diberikan sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (54.4%). Artinya sebagian karyawan selalu bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.
- 3) Jawaban responden atas pernyataan bahwa kualitas hasil kerja yang diberikan sangat baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (50.6%). Artinya sebagian karyawan memberikan produktifitas yang baik pada perusahaan.
- 4) Jawaban responden atas pernyataan bahwa karyawan totalitas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau (58.2%). Artinya sebagian besar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja.
- 5) Jawaban responden atas pernyataan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau (60.8%). Artinya sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan.
- 6) Jawaban responden atas pernyataan bahwa tidak bersantai-santai pada saat jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 orang

(75.9%). Artinya masih ada karyawan yang tidak aktif dan bersantai-santai dalam bekerja pada waktu yang ditentukan.

- 7) Jawaban responden atas pernyataan bahwa dalam bekerja karyawan selalu tepat waktu pada saat masuk kerja dan pulang kerja, mayoritas karyawan menjawab setuju sebanyak 51 orang atau (64.6%). Artinya masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu pada saat masuk dan pulang kerja.
- 8) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja tingkat absensi karyawan rendah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau (49.4%). Artinya masih terdapat karyawan yang jarang masuk bekerja.
- 9) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau (59.5%). Artinya sebagian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah.
- 10) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja hasil kerja yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau (70.9%). Artinya tingkat produktifitas yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja baik dan terdapat sebagian karyawan yang tidak mengikuti sesuai prosedur kerja.
- 11) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau (65.8%). Artinya masih lebih banyak karyawan yang dapat diandalkan oleh pimpinan perusahaan.

- 12) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja karyawan mempunyai bakat dalam memimpin tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau (50.6%). Artinya masih terdapat karyawan yang kurang mempunyai bakat dalam menyelesaikan tugas.
- 13) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja karyawan mampu berkerja sama dalam tim kerja yang ditetapkan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau (50.6%). Artinya sebagian karyawan mampu berkerja bersama tim.
- 14) Jawaban responden atas pernyataan dalam hubungan kerja sama antar karyawan menciptakan kualitas hasil kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau (63.3%). Artinya sebagian besar karyawan dapat menciptakan kualitas hasil kerja yang produktif.
- 15) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja karyawan memiliki kreativitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau (53.2%). Artinya sebagian karyawan memiliki kreativitas dalam menyelesaikan tugasnya.
- 16) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja kreativitas yang dimiliki karyawan tidak terbatas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau (49.4%). Artinya masih lebih banyak karyawan yang tidak memiliki kreativitas maupun inisiatif dalam bekerja.

b) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel Disiplin Kerja di peroleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV-7
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban												
No	STS		TS		KS		S		SS		JUMLAH	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	3	3.8	27	34.2	49	62.0	79	100
2	0	0	0	0	2	2.5	19	24.1	58	73.4	79	100
3	0	0	0	0	3	3.8	39	49.4	37	46.8	79	100
4	0	0	0	0	3	3.8	37	46.8	39	49.4	79	100
5	0	0	4	0	8	10.1	24	30.4	43	54.4	79	100
6	0	0	0	0	3	3.8	31	39.2	45	57.0	79	100
7	0	0	0	0	5	6.3	30	38.0	44	55.7	79	100
8	0	0	0	0	11	13.9	30	38.0	38	48.1	79	100
9	0	0	0	0	8	10.1	28	35.4	43	54.4	79	100
10	0	0	0	0	7	8.9	22	27.8	50	63.3	79	100
11	0	0	0	0	8	10.1	23	29.1	48	60.8	79	100
12	0	0	2	0	2	2.5	24	30.4	51	64.6	79	100
13	0	0	0	0	9	11.4	26	32.9	44	55.7	79	100
14	0	0	2	0	9	11.4	17	21.5	51	64.6	79	100
15	0	0	0	0	3	3.8	22	27.8	54	68.4	79	100
16	0	0	1	0	2	2.5	41	51.9	35	44.3	79	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20.00 (2019)

Dari tabel IV. 7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden atas pernyataan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sangat baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (62.0%). Artinya sebagian besar karyawan mencapai target yang diharapkan instansi.

- 2) Jawaban responden atas pernyataan bahwa karyawan mampu mengatasi masalah dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang (73.4%). Artinya sebagian besar karyawan mampu mengatasi permasalahan yang terdapat pada perusahaan.
- 3) Jawaban responden atas pernyataan bahwa kepemimpinan yang sekarang mempunyai keteladanan yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (49.4%). Artinya sebagian karyawan beranggapan pemimpin saat ini memiliki keteladanan baik.
- 4) Jawaban responden atas pernyataan bahwa keteladanan pemimpin menjadi contoh bagi karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang atau (49.4%). Artinya keteladanan pemimpin juga berpengaruh bagi karyawan instansi.
- 5) Jawaban responden atas pernyataan bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau (54.4%). Artinya sebagian karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan.
- 6) Jawaban responden atas pernyataan bahwa reward yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (57.0%). Artinya sebagian banyak karyawan diberikan reward yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan.
- 7) Jawaban responden atas pernyataan bahwa dalam bekerja karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi dan hukuman, mayoritas karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang atau (55.7%). Artinya sebagian besar karyawan menganggap bahwa karyawan yang

melanggar peraturan harus diberikan sanksi guna meningkatkan kedisiplinan karyawan.

- 8) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja sanksi dan hukuman diberikan sebagai upaya mendisiplin karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau (48.1%). Artinya masih lebih banyak karyawan yang tidak disiplin walaupun dengan adanya sanksi dan hukuman.
- 9) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja atasan selalu memperhatikan kinerja para bawahannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau (54.4%). Artinya sebagian besar karyawan telah diberikan perhatian kinerja yang baik.
- 10) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat ketat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang atau (63.3%). Artinya sebagian besar peraturan yang dibuat perusahaan sangatlah ketat guna menunjang kedisiplinan karyawan.
- 11) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja sanksi dan hukuman akan diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang atau (60.8%). Artinya karyawan berpendapat bahwa dengan adanya sanksi dan hukuman yang lebih efektif dari pada sebelumnya maka akan meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 12) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja karyawan yang sering telat dan bermalas-malasan saat berkerja akan diberi peringatan, mayoritas

responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang atau (64.6%). Artinya sebagian besar banyak karyawan yang bermalasan-malasan saat bekerja sehingga diberikan peringatan yang efektif.

- 13) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja pemimpin yang sekarang sangat berani dan tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang atau (55.7%). Artinya pimpinan perusahaan telah melakukan tindakan tegas kepada karyawan yang tidak disiplin.
- 14) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja ketegasan pemimpin membuat para karyawan menjadi takut untuk melanggar peraturan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang atau (64.6%). Artinya masih lebih banyak karyawan yang takut melanggar peraturan yang telah dibuat oleh pimpinan instansi.
- 15) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja interaksi antara atasan dengan karyawan di dalam perusahaan sangat baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang atau (68.4%). Artinya sebagian banyak karyawan melakukan interaksi yang baik terhadap atasan instansi perusahaan.
- 16) Jawaban responden atas pernyataan bahwa hubungan sesama pekerja di dalam perusahaan begitu harmonis, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau (51.9%). Artinya masih terdapat karyawan yang kurang harmonis kepada sesama pekerja.

c) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel harga di peroleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV-8
Skor Angket untuk Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban												
No	STS		TS		KS		S		SS		JUMLAH	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	9	11.4	48	60.8	22	27.8	79	100.0
2	0	0	0	0	3	3.8	49	62.0	27	34.2	79	100.0
3	0	0	0	0	1	1.3	52	65.8	26	32.9	79	100.0
4	0	0	0	0	3	3.8	47	59.5	29	36.7	79	100.0
5	0	0	4	5.1	2	2.5	53	67.1	24	30.4	79	100.0
6	0	0	0	0	4	5.1	44	55.7	31	39.2	79	100.0
7	0	0	0	0	4	5.1	40	50.6	35	44.3	79	100.0
8	0	0	1	1.3	3	3.8	56	70.9	19	24.1	79	100.0
9	0	0	0	0	2	2.5	40	50.6	37	46.8	79	100.0
10	0	0	0	0	7	8.9	36	45.6	36	45.6	79	100.0
11	0	0	0	0	1	1.3	58	73.4	20	25.3	79	100.0
12	0	0	3	3.8	10	12.7	29	36.7	37	46.8	79	100.0
13	0	0	0	0	3	3.8	44	55.7	32	40.5	79	100.0
14	0	0	0	0	1	1.3	38	48.1	40	50.6	79	100.0
15	0	0	0	0	2	2.5	54	68.4	23	29.1	79	100.0
16	0	0	2	2.5	14	17.7	38	48.1	25	31.6	79	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20.00 (2019)

Dari tabel IV. 7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden atas pernyataan bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang sangat tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang (60.8%). Artinya sebagian besar karyawan bersemangat tinggi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

- 2) Jawaban responden atas pernyataan bahwa karyawan sangat bergairah dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (62.0%). Artinya sebagian besar karyawan selalu bergairah melaksanakan pekerjaan perusahaan.
- 3) Jawaban responden atas pernyataan bahwa karyawan berantusias dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang (65.8%). Artinya sebagian besar karyawan dapat berantusias baik menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Jawaban responden atas pernyataan bahwa karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau (59.5%). Artinya dengan diberikan motivasi banyak karyawan yang tidak membuang-buang waktu bekerja.
- 5) Jawaban responden atas pernyataan bahwa karyawan memiliki ambisi yang tinggi untuk mencapai tujuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau (67.1%). Artinya dengan adanya motivasi yang baik karyawan dapat berambisi mencapai tujuan perusahaan.
- 6) Jawaban responden atas pernyataan bahwa karyawan selalu mencapai tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (55.7%). Artinya masih terdapat karyawan yang tidak mencapai tujuan dan target dari perusahaan.
- 7) Jawaban responden atas pernyataan bahwa dalam bekerja hasil pekerjaan yang diberikan oleh karyawan sangat bagus, mayoritas karyawan menjawab setuju sebanyak 40 orang atau (50.6%). Artinya sebagian karyawan telah mencapai target yang diharapkan sesuai target perusahaan.

- 8) Jawaban responden atas pernyataan bahwa kualitas pekerjaan yang diberikan karyawan tidak begitu buruk, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau (70.9%). Artinya masih lebih banyak karyawan yang memberikan kualitas pekerjaan yang baik.
- 9) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja karyawan memiliki usaha yang besar untuk menjadi lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau (50.6%). Artinya sebagian karyawan akan meningkatkan kinerja yang baik apabila mendapat motivasi yang baik.
- 10) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja karyawan selalu belajar dari kesalahan yang dilakukannya, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 36 orang atau (45.6%). Artinya masih lebih banyak karyawan yang sering mengulangi kesalahan dalam bekerja.
- 11) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja karyawan sangat tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 58 orang atau (73.4%). Artinya sebagian besar karyawan sangat tekun menyelesaikan tugas dan mencapai target.
- 12) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja ketekunan karyawan menjadi asset penting bagi perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau (46.8%). Artinya masih lebih banyak karyawan yang harus ditingkatkan ketekunannya.
- 13) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja hubungan kerja sama antar karyawan sangat baik, mayoritas responden menjawab setuju

sebanyak 44 orang atau (55.7%). Artinya sebagian karyawan belum menjaga hubungan baik dan kerjasama antar karyawan.

14) Jawaban responden atas pernyataan dalam hubungan kerja sama antar karyawan akan membangun semangat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau (50.6%). Artinya sebagian karyawan dapat membangun semangat kerja melalui interaksi antar karyawan.

15) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja karyawan mampu memanfaatkan waktu dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau (68.4%). Artinya sebagian besar karyawan yang diberikan motivasi mampu memanfaatkan waktu dengan baik.

16) Jawaban responden atas pernyataan dalam bekerja tekanan waktu yang diberikan kepada karyawan akan membangun semangat kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau (48.1%). Artinya masih lebih banyak karyawan yang belum mampu berkerja dibawah tekanan waktu yang diberikan oleh perusahaan.

c. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Tabel IV-10
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X1)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,350 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,515 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,402 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,250 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,445 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,207 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,336 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,475 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,417 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,361 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 11	0,535 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 12	0,520 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 13	0,423 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 14	0,599 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 15	0,396 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 16	0,372 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah SPSS 20)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat dari mulai item pertanyaan 1 sampai item pertanyaan 16 dengan nilai probabilitas < 0,05 dapat diartikan semua item pertanyaan dari variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel IV-11
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,445 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,274 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,479 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,204 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,122 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,209 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,474 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,325 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,255 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,464 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 11	0,638 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 12	0,525 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 13	0,382 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 14	0,297 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 15	0,248 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 16	0,519 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah SPSS 20)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat dari mulai item pertanyaan 1 sampai item pertanyaan 16 dengan nilai probabilitas < 0,05 dapat diartikan semua item pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel IV-12
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item 4	0,232 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,575 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,383 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,574 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,479 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,612 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,302 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 11	0,395 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 12	0,276 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 13	0,376 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 14	0,291 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 15	0,363 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 16	0,393 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah SPSS 20)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat dari mulai item pertanyaan 1 sampai item pertanyaan 16 dengan nilai probabilitas < 0,05 dapat diartikan semua item pertanyaan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Tabel IV-13
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Crombach Alpha	Status
1	Disiplin	0,676	Reliabel
2	Motivasi	0,580	Reliabel
3	Kinerja	0,641	Reliabel

Sumber: Data Penelitian (Diolah SPSS 20)

2. Uji Asumsi Klasik

Bagian asumsi klasik adalah bagian menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah di deskripsikan subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data yang di analisis dimulai dari hasil kuisisioner yang digunakan untuk

suatu statistik tertentu, dengan melakukan pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan.

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov berdasarkan analisis data dengan bantuan program komputer yaitu SPSS versi 20.00, dapat diketahui nilai signifikan yang menunjukkan normalitas data kriteria yang digunakan yaitu data yang dikatakan berdistribusi normal Jika harga koefisien Asymp.Sig pada output Kolmogorov-Smirnov Test > dari alpha yang ditentukan yaitu 5% (0.05).

Tabel IV.14
Uji Normalitas
Correlations

		Disiplin Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin (X1)	Pearson Correlation	1	.697**	.418**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000
	N	79	79	79
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	.697**	1	.503**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000
	N	79	79	79
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.418**	.503**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	N	79	79	79

Sumber : Hasil Penelitian SPSS 20.00 (2019)

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikan variabel Disiplin Kerja (X1) 0.000, Motivasi Kerja (X2) 0,000 dan Kinerja Karyawan (Y) 1 lebih besar dari alpha 0.05. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa distribusi data dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antara satu variabel independen yang lainnya. Dalam penelitian ini multikolinieritas menggunakan *tolerance* dan *VIF* (*Variances Inflation Faktor*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV. 15
Uji Multikolinearitas
Coefficient Correlations^a

Model		Motivasi Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X1)
Correlations	Motivasi Kerja (X2)	1.000	-.697
	Disiplin Kerja (X1)	-.697	1.000
Covariances	Motivasi Kerja (X2)	.020	-.012
	Disiplin Kerja (X1)	-.012	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20.00 (2019)

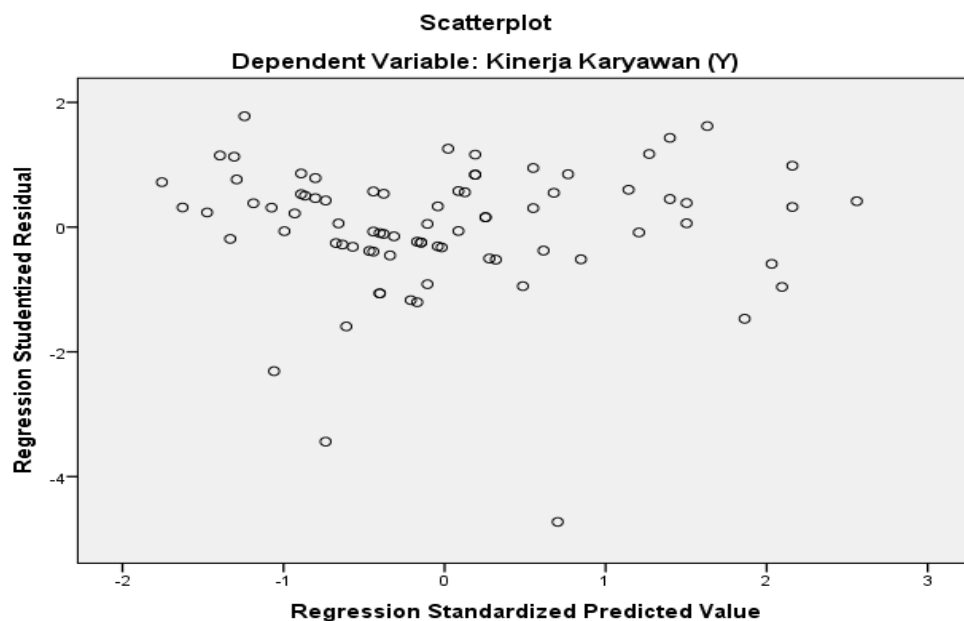
Kedua variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki nilai VIF (1.945) dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 dan 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang

lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar bawah dan diatas angka 0 sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut gambar hasil pengujian yang dilakukan peneliti:



Gambar IV.1 Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20.00 (2019)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi diatas berdasarkan hasil pengamatan gambar *scatterplot*.

3. Regresi Linear Berganda

Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis linear berganda. Untuk menguji variabel

bebas pelatihan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menguji pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dari hasil pengujian SPSS 20.00 yang dilakukan peneliti dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV. 16
Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.473	7.248		4.342	.000
1 Disiplin Kerja (X1)	.118	.124	.131	.954	.343
Motivasi Kerja (X2)	.428	.143	.412	2.995	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20.00 (2019)

Dari tabel diatas, terlihat bahwa hasil pengolahan data SPSS yang dilakukan penulis bahwa nilai $Y = 31.47 + 0.118X_1 + 0.428X_2$ sehingga interpretasinya adalah setiap variabel disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.118 satuan. Berarti hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah positif, sehingga apabila disiplin kerja ditingkatkan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Setiap variabel motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.428 satuan. Dimana dengan adanya motivasi kerja akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan, sehingga hasil pekerjaan akan menjadi lebih maksimal. Berarti hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan berhubungan positif. Dari Persamaan regresi diatas, variabel

yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai t untuk $df = 79 - 2 = 77$ adalah 1,665 $T_{tabel} \alpha = 0,05$. Maka berdasarkan hasil tabel dan pengolahan data menggunakan SPSS yang dilakukan peneliti diperoleh hasil uji t yang dapat dilihat ditabel dibawah ini:

Tabel IV. 17
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.473	7.248		4.342	.000
1 Disiplin Kerja (X1)	.118	.124	.131	.954	.343
Motivasi Kerja (X2)	.428	.143	.412	2.995	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas dimana dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel disiplin sebesar $0,954 < t_{tabel} 1,665$ dengan nilai signifikan sig 0.000 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan disiplin tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari variabel motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} 2,995 > t_{tabel} 1,665$ dengan nilai signifikan sig $0.04 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Melalui pengujian hipotesis penelitian (*substansial hypotesis*), akan di uji untuk melihat apakah ada hubungan signifikan diantara kedua variabel yang dilakukan dengan uji F, maka hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

Bentuk Pengujian :

H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap *Kinerja Karyawan*.

H_a = Ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap *Kinerja Karyawan*.

Pengujian Hipotesis :

a. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

b. Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Tabel IV. 18
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	265.771	2	132.886	13.482	.000 ^b
Residual	749.115	76	9.857		
Total	1014.886	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20.00 (2019)

Bertujuan untuk menguji hipotesis statistik diatas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$. Nilai F_{hitung} untuk $n = 60$ adalah sebagai berikut :

$$F_{tabel} = n-k-1 = 79-2-1 = 76 \text{ adalah } 2,72$$

$$F_{hitung} = 13.482 \text{ dan } F_{tabel} = 2,72$$

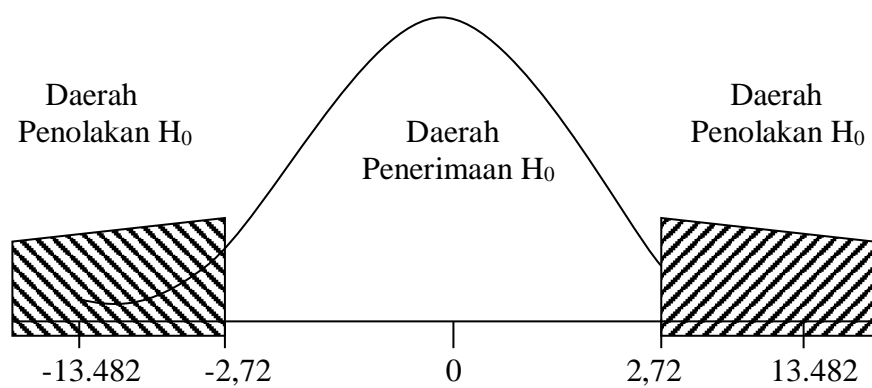
Kriteria pengujian :

a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $F_{hitung} >$

F_{tabel}

b) Tidak signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $F_{hitung} <$

F_{tabel}



Gambar IV.2 Kriteria Pengujian Hipotesis
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20.00 (2019)

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh F_{hitung} 13.482 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Koefisien Determinasi (R-Square)

Selanjutnya menghitung nilai koefisien determinasi (R-Square) yang digunakan untuk melihat persentase kontribusi variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 19
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 ^a	.262	.242	3.13955

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20.00 (2019)

Dalam pengolahan data ini nilai R-Square adalah 0.262 atau 26.2%, hal ini menunjukkan sekitar 26.2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Dan sisanya 74.8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan ini mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TELKOM AKSES MEDAN menyatakan bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin sebesar $0,954 < t_{tabel}$ 1,665 dengan

nilai signifikan sig 0.000 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja tidak ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan di PT. TELKOM AKSES MEDAN kurang disiplin. Tetapi kinerja yang dihasilkan karyawan sangat memuaskan bagi perusahaan dan cara kerja karyawan dapat dilihat dengan baik bagi perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Saripuddin dan Handayani (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan”. Dimana penelitian tersebut juga menyimpulkan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan Penelitian Arda (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan” menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan ini mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TELKOM AKSES MEDAN menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 2,995 > t_{tabel} 1,665$ dengan nilai signifikan sig 0.04 < 0.05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TELKOM AKSES MEDAN.

Diartikan bahwa dengan motivasi, maka seseorang karyawan akan tergerak dan terdorong untuk berbuat sesuatu menjadi lebih baik lagi. Motivasi dipandang sebagai dampak positif ataupun motor yang menimbulkan energy dalam diri seseorang karyawan, dengan energy tersebut seseorang akan memiliki hasrat tinggi untuk melakukan sesuatu.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian-penelitian terdahulu yang menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Gultom, 2014; Saripuddin dan Handayani, 2017; Jufrizen, 2018)

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan menunjukkan uji f, diketahui bahwa nilai F_{hitung} dari variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama yaitu sebesar 13.482. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} $13.482 > F_{tabel}$ yaitu sebesar 2,72 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ bahwa hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TELKOM AKSES MEDAN.

Setiap karyawan dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya sikap disiplin dari karyawan, lingkungan kerja yang sehat dan motivasi kerja yang tinggi. Disiplin Kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri, terhadap

tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Sikap untuk ematuhi dan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab merupakan kunci pokok dalam rangka memegang teguh disiplin. Jika kinerja tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.

Penelitian ini didukung oleh peneliti-peneliti terdahulu yang menyimpulkan hasil penelitiannya dengan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Saripuddin dan Handayani, 2017; Arisanti, Santoso dan Wahyuni, 2019).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian di atas yang telah dipaparkan penulis pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 79 orang karyawan PT. TELKOM AKSES MEDAN maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 79 orang karyawan PT. TELKOM AKSES MEDAN maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 79 orang karyawan PT. TELKOM AKSES MEDAN maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan pada penelitian ini untuk perusahaan adalah:

1. Pihak Instansi hendaknya meningkatkan disiplin kerja pada setiap karyawan, karena dengan disiplin kerja kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan akan lebih hati-hati dalam menggunakan waktu kerjanya. Sehingga hasil kerja akan lebih maksimal dan tepat waktu serta bisa mencapai tujuan perusahaan.

2. Hasil penelitian motivasi sudah baik, namun perlu ditingkatkan kembali agar para karyawan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerjanya sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. TELKOM AKSES MEDAN, sebaiknya instansi semakin meningkatkan disiplin kerja kepada karyawan dengan menggunakan budaya *corporate japan* yang dapat memacu disiplin dan semangat kerja karyawan, sehingga karyawan akan lebih efektif dalam bekerja. Memberikan motivasi secara *personal approach* dengan memperhatikan dan mengarahkan cara kerja karyawan, sehingga karyawan dapat mengikuti prosedur kerja yang ada di instansi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan dengan kinerja karyawan yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arisanti, S. W. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Bastian, I. (2006). *Akutansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi"*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Revisi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderisasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*, 405-424.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen - Teori, Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Mangkunegara, A. A. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja - Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Saripuddin, J & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Ilmiah Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.
- Sindu, E. K. (2006). *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyono, W. G. (2014). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*, 1-9.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yoyo, A. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.