

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PD. PEMBANGUNAN
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Wahyu Kurniawan
Npm : 1505160166
Program Studi : Manajemen

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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 14 Maret 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MEMUTUSKAN

Nama : WAHYU KURNIAWAN
NPM : 1505160166
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN.

Diyakinkan (B) lulus Ya'ni sudah telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM HENGUJI

HENGUJI I

HENGUJI II

(JULITA, SE., M.Si)

(MUSLIH, SE., M.Si)

U M S U

(HAMFAH, TASNING, SE., M.Si)

PANITIA UJIAN

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Sekretaris

(G. JANURI, SE., MM., M.Si)

(ADE GUNAWAN, SE., M.Si)





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : WAHYU KURNIAWAN
NPM : 1505160166
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

HANIFAH JASIN S.E., M.Si

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Wahyu Kurniawan
NPM : 1505160166
Konsentrasi : Manajemen
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.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PRODI : JASMAN SYARIPUDDIN HASIBUAN S.E.,M.Si
PEMBIMBING SKRIPSI : HANIFAH JASIN S.E.,M.Si

NAMA MAHASISWA : WAHYU KURNIAWAN
NPM : 1505160166
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
23/2 2019	- LAMPIRAN - LAMPIRAN	[Signature]	
	- ABSTRAK		
	- TABEL - TABEL		
	- UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS		
	- HASIL PENELITIAN		
	PERBAIKI KEMBALI		
	KEPEMBIMBING SKRIPSI		
5/3 2019	SUDAH DIPERIKSA DAN ACC	[Signature]	
	UNTUK DAPAT DILANJUTKAN		

Pembimbing Skripsi

[Signature]

HANIFAH JASIN S.E.,M.Si

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]

JASMAN SYARIPUDDIN HASIBUAN,S.E.,M.Si

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan angket dan wawancara pada karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh yang mana menggunakan seluruh populasi sebagai sampel maka dari itu penulis menggunakan keseluruhan karyawan tetap sebagai sampel. Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuisioner yang diuji dengan kualitas data yang digunakan adalah uji validitas data dan uji reliabilitas data kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi berganda selanjutnya melakukan uji hipotesis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan hasil menunjukkan adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. Hasil penelitian ini mengharapakan perusahaan perlu meningkatkan motivasi atau dorongan yang besar kepada karyawan agar karyawan dapat lebih meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh

Allhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Medan**”. Shalawat beriringan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang safaatnya kita harapkan di kemudian hari kelak, Amin.

Adapun tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dan memberi masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda tersayang saya Sulomo, Ibunda tercinta saya Supami, dan kakak saya Wiji Lestari dan Keluarga Besar atas segenap kasih sayang, dukungan, semangat, doa dan restunya yang penulis yakini tidak ada habisnya.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Hanifah Jasin, SE, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah tulus ikhlas berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahan dalam penyelesaian skripsi.
9. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama menjalani kuliah.
10. Kepada seluruh karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Medan yang telah mengizinkan penulis untuk menjalani riset dan telah memberikan motivasi dan semangat untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Para teman dan sahabat-sahabat seperjuangan saya, yang saat ini juga sedang berjuang bersama-sama untuk mendapatkan Gelar S-1.
12. Seluruh rekan-rekan angkatan 2015 Kelas C-Pagi Manajemen.
13. Kepada seluruh teman-teman kos saya wisma dafa, khususnya kepada bang Bima permana, S.M, Ulfa Ali dan teman-teman semuanya yang telah

membantu dan memberikan semangat kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak untuk kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Billahi Fii sabililhaq, Fastabiqul Khairat.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Februari 2019

Penulis,

Wahyu Kurniawan

1505160166

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori.....	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-faktor Kinerja	9
c. Penilaian Kinerja	12
d. Indikator Kinerja	12
2. Motivasi	15
a. Pengertian Motivasi	15
b. Tujuan Motivasi	16
c. Faktor-faktor Motivasi	18
d. Indikator Motivasi	20
3. Disiplin Kerja.....	22
a. Pengertian Disiplin kerja.....	22
b. Tujuan Disiplin kerja.....	23
c. Jenis-jenis Disiplin kerja	24

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja	25
e. Indikator Disiplin kerja	27
B. Kerangka Konseptual.....	28
C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Pendekatan Penelitian.....	32
B. Definisi Operasional	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian.....	49
1. Deskripsi Identitas Responden	50
2. Deskripsi Variabel penelitian	53
3. Uji Regresi Linear Berganda	62
4. Uji Asumsi Klasik	63
5. Uji Parsial (Uji t)	69
6. Uji Simultan (Uji F)	70
7. Koefisien Determinasi	72
B. Pembahasan.....	73
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	73
2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja.....	74
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Kinerja karyawan	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 Indikator Kinerja karyawan	33
Tabel III-2 Indikator Motivasi	33
Tabel III-3 Indikator Disiplin kerja.....	34
Tabel III-4 Jadwal Pelaksanaan Penelitian	35
Tabel III-5 Penilaian skala likerts	38
Tabel III-6 Uji Validitas Motivasi	39
Tabel III-7 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	40
Tabel III-8 Uji Validitas Kinerja.....	40
Tabel III-9 Uji Reliability	41
Tabel III-10 Koefisien korelasi.....	42
Tabel IV-1 Pengukuran Skala Likert	49
Tabel IV-2 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin	50
Tabel IV-3 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	51
Tabel IV-4 Karakteristik berdasarkan masa kerja	52
Tabel IV-5 Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan.....	53
Tabel IV-6 Deskripsi tanggapan Motivasi	54
Tabel IV-7 Deskripsi tanggapan Disiplin kerja	57
Tabel IV-8 Deskripsi tanggapan Kinerja	59
Tabel IV-9 Koefisien Regresi Berganda.....	62
Tabel IV-10 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	64
Tabel IV-11 Uji Multikolinearitas	67
Tabel IV-12 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	69
Tabel IV-13 Uji Simultan (Uji-F)	71
Tabel IV-14 Koefisien Determinasi.....	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	29
Gambar II-2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja.....	30
Gambar II-3 Paradigma Penelitian.....	31
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	43
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	44
Gambar IV-1 Grafik Histogram.....	65
Gambar IV-2 Penelitian P- Plot	66
Gambar IV-3 Grafik Heterokedastisitas	68
Gambar IV-4 Uji Dua Pihak Motivasi Terhadap Kinerja.....	69
Gambar IV-5 Uji Dua Pihak Disiplin kerja Terhadap Kinerja	70
Gambar IV-6 Kurva Pengujian Hipotesis	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat di butuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut (Sutrisno, 2009, hal. 108).

Dengan adanya motivasi karyawan, diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Yusuf, 2015, hal. 264).

Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan, demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan,

karna apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Sutrisno, 2009, hal. 84).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja dan menunjukkan performa organisasi (Bintoro dan Daryanto, 2017, hal. 1). Menurut Kasmir (2016, hal. 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Sebagai salah satu perusahaan BUMD, PD. Pembangunan Kota Medan memiliki asset karyawan yang perlu dijaga dan dikembangkan, agar aktivitas kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien. Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan, merupakan salah satu dari tiga Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi, developer, pengelolaan sarana umum dan hiburan. Kegiatan usaha PD. Pembangunan mencakup sewa pergudangan, sewa rumah susun, hiburan kolam renang, gelanggang remaja dan hiburan kebun binatang.

Temuan awal pada objek yang diteliti PD. Pembangunan Kota Medan ditemukan berbagai permasalahan negatif antara lain, masih kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja hal ini dapat dilihat dari tingkat keseriusan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian juga sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya maka

hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri (Kasmir, 2016, hal. 190-191).

Masih kurangnya tingkat disiplin karyawan hal ini terlihat dari masih banyaknya karyawan yang terlambat datang ke kantor dan pulang tidak pada waktunya, ada juga sebagian karyawan yang masih tidak mengikuti peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan seperti memakai pakaian atau seragam yang sesuai dalam setiap harinya, meskipun terlihat sepele namun seragam merupakan suatu hal yang menjadi perhatian orang lain dan dapat mencerminkan kehidupan kita.

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2016, hal. 193).

Kinerja karyawan yang kurang meningkat atau kurang baik, hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi semua peraturan perusahaan, karyawan kurang efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tugas yang diberikan tak selesai pada waktu yang ditentukan, apabila karyawan tersebut mematuhi dan mengikuti apa saja yang telah ditetapkan perusahaan dengan kesadaran diri masing-masing karyawan, tentu kinerja karyawan tersebut dapat berjalan dan berkembang dengan baik.

Berbagai permasalahan pada PD. Pembangunan Kota Medan, menjadi dasar peneliti untuk menganalisis sebab atau faktor yang muncul. Hal ini dapat dijadikan sebagai perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat permasalahan yang terjadi pada objek penelitian, namun penulis membatasi masalah penelitian mengenai motivasi, disiplin dan kinerja.

Secara mendasar motivasi menurut Yusuf (2015, hal. 263) “merupakan perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, didalam mencapai tujuan-tujuannya”. Sedangkan menurut Titisari (2014, hal. 27) “motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat *persistensi* dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu”.

“Adapun kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009, hal. 5)”. Sedangkan menurut Akdon (2011, hal 166) “kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik”.

Maka dengan demikian, secara fundamental motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Gultom (2014) pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, dimana temuannya memperlihatkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.

“Disiplin lain disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan, baik norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku didalam organisasi atau ditengah-tengah masyarakat” (Tobing dan Napitupulu, 2011, hal. 52). Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017, hal. 95) “disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistic melainkan berkaitan dengan etika dan tata karma”.

Disiplin merupakan hal yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja, disiplin yang baik pada dasarnya dapat terjadi karna adanya dorongan atau motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayat dan Taufiq (2012) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang dimana temuannya memperlihatkan disiplin berpengaruh positif pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa motivasi dan disiplin mempunyai keterkaitan yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Maka penulis tertarik untuk meneliti tentang motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis menetapkan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penilitan yang penulis lakukan dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PD.Pembangunan Kota Medan sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja terlihat pada tingkat semangat karyawan dalam bekerja .
2. Kurangnya disiplin kerja beberapa karyawan terlihat dari seringnya karyawan terlambat masuk kantor dan pulang belum pada waktunya.
3. Kinerja karyawan kurang efektif dan efisien, tugas yang diberikan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang ada dan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam pembahasan serta untuk memperjelas pokok bahasan dalam penelitian penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahsan penelitian ini, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan ?

- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yang ingin dicapai peneliti adalah:

- a. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Dari manfaat penelitian ini dapat diambil manfaat ilmu pengetahuan, menerapkan konsep-konsep dasar yang telah diteliti untuk dijalankan ketika bekerja.

b. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan panduan bagi perusahaan untuk mengatasi dan memperbaiki kemampuan karyawan, juga memberikan kesempatan kepada publik dan penulis atau peneliti bahwa perusahaan dapat menjadi sumber pembelajaran penelitian ilmiah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat motivasi yang baik untuk bekerja, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan.

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut.

Menurut Titisari (2014, hal. 74) “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi”. Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal.182) “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun, kemudian kinerja dapat di ukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan”.

Adapun menurut Noor (2013, hal. 271) “kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi”.Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Shaleh (2018, hal. 57) “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut”.

Adapun menurut Susanto (2017, hal. 50) “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya”. Menurut Nofriansyah (2018, hal. 19) “kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama ke arah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan”.

Menurut ketujuh teori di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai seseorang dari usaha atau kegiatan yang dilakukannya.

b. Faktor-faktor Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi, banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya (Kasmir 2016, hal. 189).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut. Menurut Kasmir (2016, hal. 189-193) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kemampuan dan keahlian.
- 2) Pengetahuan.
- 3) Rancangan kerja.

- 4) Kepribadian.
- 5) Motivasi kerja.
- 6) Kepemimpinan.
- 7) Gaya kepemimpinan.
- 8) Budaya organisasi.
- 9) Kepuasan kerja.
- 10) Lingkungan kerja.
- 11) Loyalitas.
- 12) Komitmen.
- 13) Disiplin kerja.

Adapun penjelasannya dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang diketahui atau didasari oleh seseorang.

3) Rancangan kerja

Adalah serangkaian tujuan dan proses yang bisa membantu tim atau seseorang dalam mencapai tujuan.

4) Kepribadian

Adalah keseluruhan sikap ciri khas dan juga perilaku seseorang.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.

6) Kepemimpinan

Kepeimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

8) Budaya organisasi

Adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya.

9) Kepuasan kerja

Adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

11) Loyalitas

Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang.

12) Komitmen

Adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang terermin dalam tindakan kita.

13) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu tolak ukur, sejauh mana kinerja yang dilakukan karyawan. Menurut Ardili, *dkk* (2012, hal. 148) “penilaian kinerja adalah proses mengumpulkan data dengan cara pengamatan yang sistematis untuk membuat keputusan tentang individu”.

Adapun menurut Ariyanti, *dkk* (2016, hal. 144) “penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan”. Sedangkan menurut Suparyadi (2015, hal. 307) “penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang melibatkan seluruh karyawan, manajer, dan para pemimpin, tujuan organisasi, serta dukungan organisasional dan dilakukannya proses umpan balik”.

Menurut Noermijati (2013, hal. 46) penilaian kinerja merupakan suatu cara untuk menilai pegawai sesuai dengan aktivitas dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain merupakan proses untuk menilai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dalam bidang kerja masing-masing.

Dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan cara untuk melihat prestasi kerja karyawan dengan cara pengamatan yang sistematis dalam melakukan pekerjaannya.

d. Indikator Kinerja

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Prastyo (2016, hal. 2) adalah :

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Keandalan
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerja sama

Adapun penjelasan dari indikator kinerja diatas adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas

kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya.

2) Kualitas

kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi.

3) Keandalan

keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi umum.

4) Kehadiran

kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan bekerja sama

kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disisi lain menurut Kasmir (2016, hal. 208) indikator untuk mengukur kinerja adalah :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu
- 4) Penekanan biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar karyawan

Adapun penjelasan dari indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas, merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

- 2) Kuantitas, merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Waktu, merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 4) Penekanan biaya, artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- 5) Pengawasan, artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.
- 6) Hubungan antar karyawan, dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Berbagai macam indikator yang ada diatas dapat disimpulkan indikator-indikator kinerja adalah, kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, kemampuan bekerja sama, tanggung jawab, kehadiran penekanan biaya, pengawasan dan ketepatan waktu.

2. Motivasi

Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan pengaruh atau dorongan dari dalam diri maupun diengaruhi oleh orang lain. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Daulay, *dkk*, (2016, hal.159) “motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak, orang yang tidak mau bertindak seringkali disebut tidak memiliki motivasi”. Sedangkan menurut Tobing dan Napitupulu (2011, hal. 44) “motivasi ialah proses pemberian motif (penggerak) kepada karyawan untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi secara efisien dapat tercapai”.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 109) “motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Motivasi menurut Karyoto (2016, hal. 111) adalah teori yang menjelaskan dan menguraikan bagaimana caranya mendorong para pekerja agar bersemangat dalam melakukan kegiatan-kegiatan sehingga dapat mendukung terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Adapun menurut Suparyadi (2015, hal. 417) “motivasi merupakan dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.”

Motivasi menurut Noor (2013, hal. 226) “adalah keadaan dalam pribadi seseorang

yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan merupakan suatu pencapaian yang di inginkan setiap orang maupun organisasi, dengan adanya tujuan kinerja organisasi maupun individu lebih terarah dan jelas dalam menentukan arah kedepannya. Menurut Hasibuan (2009, hal. 94) tujuan motivasi antara lain :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejaheran karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

Adapun maksud dari tujuan motivasi diatas adalah :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan

Maksudnya adalah untuk meningkatkan tindakan perilaku karyawan kearah yang lebih positif untuk menciptakan kepuasan individu karyawan.

- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Maksudnya adalah agar kinerja karyawan meningkat dan lebih baik antara perbandingan hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan untuk mewujudkan hal tersebut.

- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan

Maksudnya adalah membuat kinerja berjalan lancar pada jalannya dan tidak berubah- ubah.

4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan

Maksudnya adalah agar kesadaran diri karyawan dalam mentaati semua peraturan yang ada diperusahaan meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

5) Mengefektifkan pengadaan karyawan

Mengefektifkan peangadaan karyawan maksudnya adalah pengadaan karyawan harus sesuai dengan kebutuhan yang telah di tetapkan dan dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.

6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Maksudnya adalah menciptakan kondisi yang kondusif agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan lancar.

7) Meningkatkan loyalitas kreatifitas dan partisipasi karyawan

Maksudnya adalah agar karyawan lebih memberi dan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada perusahaan.

8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Maksudnya adalah agar segala sesuatu yang menjadi kebutuhan karyawan tersebut dapat lebih terpenuhi agar teriptanya kepuasan kerja karyawan.

9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Maksudnya adalah agar rasa kesadaran diri seorang karyawan atas pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya lebih tinggi sehingga dapat mempertanggung jawabkannya kepada perusahaan.

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

Maksudnya adalah agar penggunaan alat-alat dan bahan baku sesuai dengan ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya biaya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan.

c. Faktor-faktor Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dan prestasi seseorang. Menurut Sutrisno (2009 hal. 116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu, faktor intern dan faktor ekstern.

Adapun yang meliputi faktor intern adalah sebagai berikut :

- 1) Keinginan untuk dapat hidup, maksudnya adalah untuk dapat hidup seseorang mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki, maksudnya adalah bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, maksudnya adalah seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, maksudnya meliputi penghargaan terhadap prestasi, pimpinan yang adil dan bijaksana, adanya hubungan kerja yang kompak dan harmonis dan sebagainya.
- 5) Keinginan untuk berkuasa, maksudnya keinginan untuk berkuasa dapat mendorong seseorang untuk giat bekerja.

Sedangkan yang meliputi faktor ekstern dalam menentukan faktor motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kondisi lingkungan kerja, maksudnya adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan.
- 2) Kompensasi yang memadai, merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- 3) Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa ada kesalahan.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan kerja yang jelas dalam melakukan pekerjaannya.
- 5) Status dan tanggung jawab, dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan sebuah kegiatan.
- 6) Peraturan yang fleksibel, maksudnya adalah system dan prosedur kerja dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut Rahmawati (2013, hal. 6) faktor-faktor motivasi adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal dan sejenisnya. Disisi lain menurut Handoko (2016, hal. 251) faktor motivasi adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang

perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor ekstern dan intern, kedua faktor ini dapat mempengaruhi motivasi terutama kinerja karyawan.

d. Indikator Motivasi

Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau suatu keterangan untuk mengukur tingkat variabel. Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2017, hal. 111) adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Ketekunan
- 4) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 5) Orientasi tugas
- 6) Usaha untuk maju
- 7) Rekan kerja yang dipilih
- 8) Pemanfaatan waktu

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Didasarkan wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.
- 3) Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa untuk selalu bekerja dengan baik.
- 4) Didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

- 5) Maksudnya adalah penekanan (fokus) pada tugas-tugas yang harus dilaksanakan dengan baik dan tepat.
- 6) Didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.
- 7) Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.
- 8) Pemanfaatan atau penggunaan waktu yang efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Alderfer (Sutrisno, 2009, hal. 135) indikator untuk mengukur motivasi yaitu :

- 1) Keberadaan
- 2) Kekerabatan
- 3) Pertumbuhan

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Keberadaan, merupakan kebutuhan seorang untuk dapat memenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan.
- 2) Kekerabatan, merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan di sekitarnya.
- 3) Pertumbuhan, merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti kreativitas dan pribadi.

Berbagai macam indikator yang ada diatas dapat disimpulkan indikator-indikator motivasi adanya kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang

tinggi bekerja, dengan memperoleh insentif, kekerabatan, dan yang terakhir yaitu pertumbuhan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan ketaatan yang dilakukan seseorang untuk mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Dalam suatu organisasi kedisiplinan dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan ditaati oleh karyawan yang ada didalam perusahaan/organisasi tersebut.

Disiplin merupakan suatu perasaan yang taat atau patuh terhadap peraturan termasuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja merupakan suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan seseorang. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu perbuatan yang taat atau patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

a. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin adalah rasa taat dan patuh terhadap nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain disiplin adalah patuh terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Adapun pengertian disiplin menurut para ahli sebagai berikut,

Menurut Hasibuan (2009, hal. 193) disiplin adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugas nya dengan baik.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, hal. 129) “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman

organisasi”. Adapun menurut Kasmir (2016, hal. 193) “disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh sungguh”. Disiplin menurut Handoko (2014, hal. 208) “adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Menurut Ma’arif (2012, hal. 95) disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan / manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja karyawan.

Dari penjelasan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran diri untuk mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang ada dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

b. Tujuan Disiplin kerja

Didalam suatu organisasi haruslah mempunyai tujuan dalam menjalankan disiplin agar dapat meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja seseorang dalam suatu organisasi. Adapun tujuan disiplin menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Sutrisno (2009, hal. 87) tujuan utama 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 ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Menurut Sastrohadiwiryono (Arianto, 2013, hal. 194) tujuan disiplin adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan

berprilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

Menurut Hidayat dan Taufiq (2012, hal. 80) tujuan disiplin kerja yaitu, untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat.

c. Jenis-jenis Disiplin kerja

Dalam disiplin kerja terdapat banyak hal yang di dapat dari kinerja karyawan di setiap perusahaan, dengan cara langsung ataupun tidak langsung. Dibalik itu semua akan ada hal yang membentuk dari setiap apa yang dihasilkan karyawan, sehingga terbentuknya bentuk-bentuk yang dapat dijadikan peningkat untuk setiap karyawan.

Menurut Susanto (2018, hal. 120) jenis-jenis disiplin dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu, disiplin internal dan disiplin eksternal, disiplin internal adalah disiplin yang positif sedangkan disiplin eksternal disebut sebagai disiplin negatif.

Sedangkan Mangkunegara (2009 hal. 129) mengatakan bahwa terdapat dua jenis bentuk disiplin, yaitu :

- 1) Disiplin preventif
- 2) Disiplin korektif

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan, sedangkan

- 2) Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Pada dasarnya disiplin seseorang karyawan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, disiplin merupakan suatu ketaatan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan apabila karyawan tidak menerapkan disiplin maka harus bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin sebagai berikut :

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin. Menurut Afandi (2016, hal 10) mengatakan bahwa faktor-faktor disiplin yaitu :

- 1) Kepemimpinan
- 2) Sistem penghargaan
- 3) Kemampuan
- 4) Balas jasa
- 5) Keadilan
- 6) Pengawasan melekat
- 7) Sanksi hukuman
- 8) Ketegasan
- 9) Hubungan kemanusiaan

Adapun penjelasan dari faktor-faktor diatas adalah sebagai berikut :

1) Kepemimpinan

Adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi

2) Sistem penghargaan

Maksudnya adalah bentuk pemberian balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaannya.

3) Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

4) Balas jasa

Balas jasa adalah gaji dan tunjangan yang diterima karyawan atas apa yang ia berikan kepada perusahaan.

5) Keadilan

Adalah hal yang sesuai dengan standar dan tidak memihak kepada siapapun itu.

6) Pengawasan melekat

Maksud pengawasan melekat adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus.

7) Sanksi hukuman

Maksud sanksi hukuman adalah tindakan-tindakan yang memaksa seseorang untuk menaati aturan atau ketentuan yang terdapat diperusahaan atau organisasi.

8) Ketegasan

Ketegasan adalah sesuatu yang tidak lemah lembut, sikap berani dan percaya diri mengungkapkan apa yang benar dan apa yang salah.

9) Hubungan kemanusiaan

Maksud hubungan kemanusiaan adalah interaksi antar seseorang dengan orang lain dalam suatu kehidupan untuk memperoleh kepuasan hati.

e. Indikator Disiplin kerja

Dalam suatu perusahaan agar disiplin kerja dapat tercapai maka karyawan harus mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin.

Adapun indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Agustini (2011, hal. 73) adalah :

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

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang di arahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela melaksanakan tugasnya dengan baik bukan karna unsur paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Sedangkan menurut Husein (Bintoro dan Daryanto, 2017 hal. 95) indikator untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan yaitu:

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Bekerja dengan prosedur
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga
- 5) Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien

Adapun penjelasan dari indikator tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu persentase jumlah kehadiran karyawan untuk dapat dijadikan ukuran kedisiplinan karyawan.
- 2) Bekerja dengan prosedur, bagaimana prosedur kerja itu dapat berjalan dengan mengikuti aturan perusahaan.
- 3) Ketaatan pada atasan, atasan yang dapat selalu mengawasi kinerja karyawan akan membuat karyawan tersebut patuh dan taat pada perusahaan.
- 4) Ruang kerja selalu dirawat dan dijaga dengan bersih dan rapih.
- 5) Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien dengan cara tidak menggunakan alat-alat tersebut secara berlebihan dan terbuang percuma.

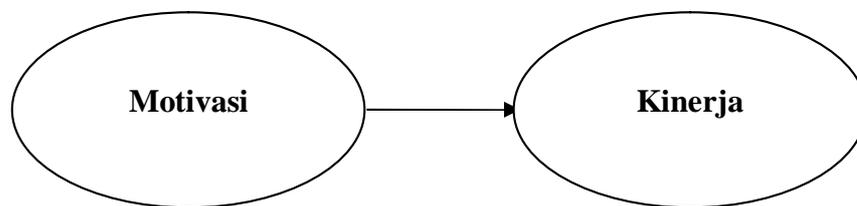
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Saripuddin dan Handayani, (2017) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Begitu juga penelitian yang dilakukan Setiawan (2015) bahwa

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Gultom (2014) menyatakan bahwa motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Hal yang sama juga dihasilkan dari penelitian yang dilakukan Pertiwi (2018) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Gondanglegi.



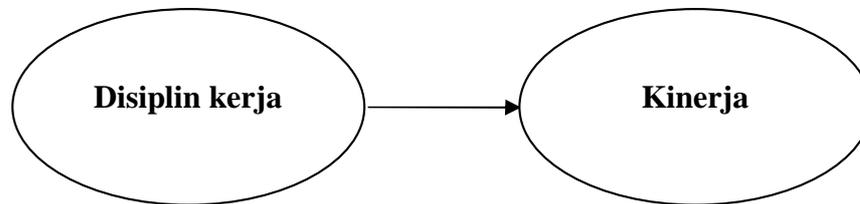
Gambar II-1

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin dan kinerja mempunyai pengaruh positif antara satu sama lain. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Handoko dan Waluyo (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi sales dan marketing Jakarta. Adapun penelitian Pertiwi, *dkk*, (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KUD Gondanglegi.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan salah satu aspek terpenting bagi karyawan dalam menunjang kinerjanya, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Setyawati, *dkk* (2018) bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Stasiun Manggarai Jakarta Selatan.



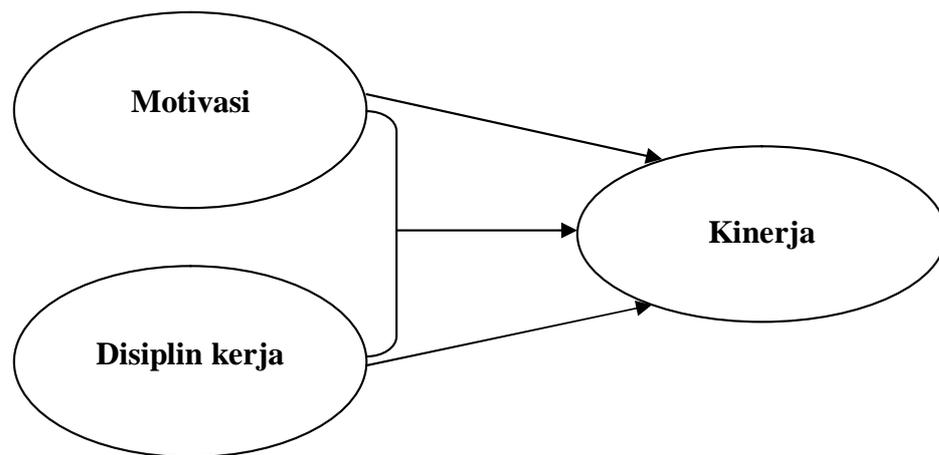
Gambar II-2

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Dari teori yang telah ada dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja. Adapun penelitian Sutrisno, *dkk*, (2016) bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Ayer (2016) bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Peneliti lain juga menghasilkan hal yang sama seperti yang dilakukan Rukhyati (2018) bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise.



Gambar II-3

Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 44). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan
- 2) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan kota Medan
- 3) Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel. (Sugiyono, 2016, hal. 89). Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel penelitian yang saling berhubungan ataupun berpengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya, yaitu (variabel bebas) motivasi (X_1) disiplin kerja (X_2) sedangkan (variabel terikat) kinerja(Y).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumuman data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015, hal. 14).

B. Definisi Oprasional

Definisi oprasioanal merupakan penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang dalam bentuk variabel sebgai petunjuk untuk mengukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti.

1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Kasmir

(2016, hal.182) “adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun, kemudian kinerja dapat di ukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan”

Tabel III. 1

Indikator Kinerja karyawan

No	Indikator
1	Kuantitas
2	Kualitas
3	Keandalan
4	Kehadiran
5	Kemampuan bekerja sama

Sumber : Prastyo (2016, hal. 2)

2. Motivasi (X1)

Menurut Sutrisno (2009, hal. 109) “motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Tabel III. 2

Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Ketekunan
4	Tingkat cita-cita yang tinggi
5	Orientasi tugas
6	Usaha untuk maju
7	Rekan kerja yang dipilih
8	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2017, hal. 111)

3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perasaan yang taat atau patuh terhadap peraturan termasuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. menurut Mangkunegara (2009, hal. 129) “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Tabel III. 3

Indikator Disiplin Kerja

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

Sumber : Agustini (2011, hal. 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam aktivitas penelitian ini dimana penulis menetapkan objek yang dijadikan penelitian adalah PD. Pembangunan Kota Medan No.4. Hal ini disebabkan, objek penelitian yang dijadikan dapat memberi representatif terhadap judul pada penelitian ini.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dalam rentan waktu Oktober 2018. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel III-4
Pelaksanaan Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan/Minggu																													
		Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Mar									
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4						
1	Pengajuan Judul																														
2	Pra riset																														
3	Penyusunan proposal																														
4	Seminar proposal																														
5	Pengumpulan data																														
6	Penyusunan skripsi																														
7	Bimbingan skripsi																														
8	Sidang meja hijau																														

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2010, hal. 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada kantor direksi PD. Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 44 orang karyawan.

Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel III-5

Jumlah Populasi di PD. Pembangunan Kota Medan

Bagian	Jumlah Pegawai
Bagian Keuangan	10
Bagian Sumber daya manusia	4
Bagian Umum	9
Bagian Sekretaris Direksi	2

Bagian Program	5
Bagian Pembangunan	3
Bagian Usaha dan jasa	5
Bagian Pemeliharaan dan Pengawasan	6
Jumlah Pegawai	44

2. Sampel

Dalam hal sampel pada penelitian menurut Arikunto (2010, hal. 174) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.

Maka pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015, hal. 124) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh karyawan tetap sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 44 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dengan cara melihat atau menilai data-data historis masa lalu (Sugiyono, 2015). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat di percaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang

jumlah karyawan, dan data tentang gambaran umum PD. Pembangunan Kota Medan.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Sugiyono, 2015, hal. 194). Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pegawai PD. Pembangunan Kota Medan.

3. Kuesioner (angket)

Kuisisioner merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek baik secara kelompok ataupun individu untuk mendapatkan informasi tertentu.

Menurut pandangan Arikunto (2010, hal. 194) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi. Dalam memperoleh karyawan PD. Pembangunan Kota Medan.

Sedangkan skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015, hal. 134). Jawaban yang diberikan oleh responden dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pernyataan mempunyai lima opsi jawaban yaitu :

Tabel III-6
Pengukuran Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan reabilitas dari data tersebut.

a. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2010, hal. 211). Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

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

(Sugiyono, 2015, hal. 255)

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai Sig(2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig(2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai Sig(2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid (Sugiyono, 2015, hal. 255).

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,524 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0,147 (positif)	0.341 > 0.05	Tidak Valid
3	0,512 (positif)	0.002 < 0.05	Valid
4	0,456 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0,551 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0,616 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
7	0,658 (positif)	0.017 < 0.05	Valid
8	0,641 (positif)	0.030 < 0.05	Valid
9	0,606 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
10	0,594 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
11	0,470 (positif)	0.001 < 0.05	Valid

Dari tabel III-4 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 11 kuesioner tabel motivasi memiliki 10 nilai yang valid dan hanya 1 yang tidak valid, maka dengan demikian 10 pernyataan dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Disiplin kerja

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,611 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid
2	0,403 (positif)	$0.007 < 0.05$	Valid
3	0,532 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid
4	0,574 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid
5	0,708 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid
6	0,738 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid
7	0,715 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid
8	0,383 (positif)	$0.010 < 0.05$	Valid
9	0,461 (positif)	$0.002 < 0.05$	Valid

Dari tabel III-5 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 9 kuesioner tabel disiplin kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,575 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid
2	0,391 (positif)	$0.009 < 0.05$	Valid
3	0,532 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid
4	0,622 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid
5	0,564 (positif)	$0.000 < 0.05$	Valid
6	0,582 (negatif)	$0.000 < 0.05$	Valid
7	0,462 (positif)	$0.002 < 0.05$	Valid
8	0,440 (positif)	$0.003 < 0.05$	Valid
9	0,457 (positif)	$0.002 < 0.05$	Valid
10	0,336 (positif)	$0.026 < 0.05$	Valid

Dari tabel III-6 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 10 kuesioner tabel kinerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian 10 pernyataan dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,6 dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal.82)

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butiran pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 σb^2 = Varians butir

Selanjutnya butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang reliable Ghozali (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.80).

Tabel III-10
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai reliabel	Keterangan
Motivasi	767	Reliabel
Disiplin kerja	750	Reliabel
Kinerja	650	Reliabel

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa reliabilitas instrument mengenai motivasi (Variabel X1) sebesar 0,767 (reliabel), instrumen disiplin kerja(X2) sebesar 0,750 (reliabel), kinerja karyawan (Y) sebesar 0,650 (reliabel).

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai mendekati 1.

Untuk dapat member interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel III-11
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1000	Sangat Kuat

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015, hal.207) bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 157)

Dimana :

- Y = Kinerja
 X₁ = Motivasi
 X₂ = Disiplin kerja
 a = Konstanta
 β₁, β₂ = Koefisien regresi
 e = Error Terms

Suatu Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H₀ ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah H₀ diterima.

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 160). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal,

jika nilai kolmogrov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $>\alpha(0,05)$). (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 160).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.161).

c. Uji Heterokedastistik

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

Dasar pengambilan keputusan 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 (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Santoso dalam Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

d. Uji Auto Korelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 163).

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W):

- Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada utokorelasi
- Jika nilai D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 163).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

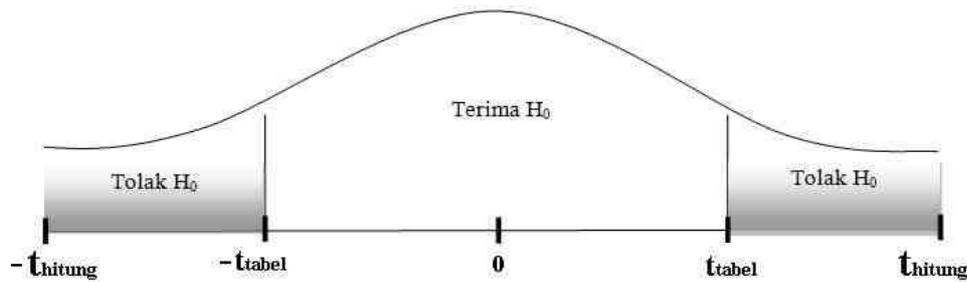
Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2015, hal. 257)

Keterangan :

- t = Nilai t hitung
 r = Koefisien korelasi
 n = Banyaknya pasangan rank



Gambar III-1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengujian :

- a) Tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < $\alpha_{0,05}$).
- b) Terima H_0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < $\alpha_{0,05}$) (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi.

Rumus Uji f yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2015, hal. 266)

Keterangan :

Fh = Nilai F dihitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



Gambar III-2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Motivasi dan Disiplin kerja
terhadap Kinerja

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. < $\alpha_{0,05}$).
- b) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. < $\alpha_{0,05}$) (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 159) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159)

Keterangan :

- D = Determinasi
- R = Nilai Korelasi Berganda
- 100% = Presentasi Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan pendekatan penelitian asosiatif kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel. Sedangkan Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel penelitian yang saling berhubungan ataupun berpengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya (Sugiyono, 2016, hal. 89).

Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk angket sebanyak 30 item pernyataan yang terdiri dari 11 item pernyataan untuk variabel motivasi (X_1), 9 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_2) dan 10 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket penelitian ini disebarakan dan diberikan kepada 44 Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

Tabel IV-1

Pengukuran Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

1. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Karakteristik identitas responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	56.8	56.8	100.0
	Perempuan	19	43.2	43.2	43.2
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel IV-2 diatas menunjukkan bahwa dari 44 responden terdapat 25 orang (56,8%) laki-laki dan perempuan 19 orang (43,2%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin laki-laki lebih banyak yang bekerja pada PD. Pembangunan Kota Medan, hal ini disebabkan karena laki-laki dapat bekerja dengan lebih baik dalam bidang tenaga maupun intelektual dibandingkan dengan perempuan yang kerjanya cenderung lebih lambat.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini berdasarkan kriteria usia, data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	13	29.5	29.5	29.5
	31-40	19	43.2	43.2	72.7
	>40	12	27.3	27.3	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel IV-3 diatas menunjukkan bahwa dari 44 responden terdapat responden yang berusia 21 - 30 tahun sebanyak 13 orang atau (29,5%), responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 19 orang (43,2%), responden yang berusia > 40 tahun 12 orang atau (27,3%).

Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa pada PD. Pembangunan Kota Medan, mayoritas karyawan berusia 31-40 tahun yang berjumlah 19 orang karyawan. Hal ini disebabkan karena usia responden dengan rentan usia tersebut dapat bekerja dengan produktif dan cekatan serta dari segi fisik lebih cepat dalam memaksimalkan kinerja.

c. Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik penelitian yang selanjutnya berdasarkan karakteristik masa bekerja, data identitas masa bekerja responden tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

		Masa kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	18	40.9	40.9	59.1
	>5 tahun	26	59.1	59.1	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Sumber : Data Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel IV-4 diatas menunjukkan bahwa dari 44 responden terdapat responden yang masa kerjanya sebagai berikut, responden yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 18 orang atau (40,9%), responden yang masa kerjanya >5 tahun sebanyak 26 orang atau (59,1%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan mayoritas masa kerjanya adalah > 5 tahun.

Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PD. Pembangunan Kota Medan yaitu > 5 tahun. Hal ini dikarenakan semakin giat dan tekun pegawai dalam bekerja, maka perusahaan akan mempertahankan karyawan yang produktif dalam bekerja.

d. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik penelitian selanjutnya dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, data identitas berdasarkan tingkat pendidikan responden tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV-5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	15	34.1	34.1	34.1
	S1	29	65.9	65.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Data Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel IV-5 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian yaitu responden yang berpendidikan SMA/Sederajat berjumlah 15 orang atau sebesar 34,1 %, berpendidikan S1 sebanyak 29 responden atau sebesar 65,9%.

Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PD. Pembangunan Kota Medan mayoritas berpendidikan S1 yang berjumlah 29 orang atau sebesar 65,9%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Motivasi (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Kinerja karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

Dalam hal ini penulis mengelola data berupa angket responden yang berjumlah 44 karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan, dengan menggunakan skala likert sebagai tolak ukur penilaian angket pada tabel berikut :

a. Variabel Motivasi (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi (X₁) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV-6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motiavsi Pada PD.
Pembangunan Kota Medan

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	29.5	30	68.2	1	2.3	0	0	0	0	44	100
2	23	52.3	21	47.7	0	0	0	0	0	0	44	100
3	16	36.4	27	61.4	1	2.3	0	0	0	0	44	100
4	18	40.9	25	56.8	1	2.3	0	0	0	0	44	100
5	10	22.7	33	75.0	1	2.3	0	0	0	0	44	100
6	17	38.6	21	47.7	6	13.6	0	0	0	0	44	100
7	15	34.1	22	50.0	7	15.9	0	0	0	0	44	100
8	15	34.1	24	54.5	5	11.4	0	0	0	0	44	100
9	18	40.9	23	52.3	3	6.8	0	0	0	0	44	100
10	21	47.7	16	36.4	6	13.6	1	2.3	0	0	44	100
11	15	34.1	26	59.1	3	6.8	0	0	0	0	44	100

Sumber : Data Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel IV-6 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

- 1) Pada butiran pernyataan pertama mengenai Kerja keras untuk pencapaian prestasi meningkatkan semangat bekerja karyawan. Berdasarkan tabel

data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden (68.2%).

- 2) Pada butiran pernyataan kedua upaya untuk mendapatkan masa depan yang menjanjikan memotivasi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden (52.3%).
- 3) Pada butiran pernyataan ketiga ketekunan dalam bekerja didapat dari motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (61.4%).
- 4) Pada butiran pernyataan keempat untuk mengejar cita-cita atau impian karyawan lebih giat dalam bekerja. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (56.8%).
- 5) Pada butiran pernyataan kelima karyawan memiliki keinginan untuk pengembangan karir kedepannya. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (75.0%).
- 6) Pada butiran pernyataan keenam saya selalu fokus dan tekun dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden (47.7%).
- 7) Pada butiran pernyataan ketujuh atasan selalu mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 responden (50.0%).
- 8) Pada butiran pernyataan kedelapan saya selalu memberikan kemampuan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden (54.5%).

- 9) Pada butiran pernyataan kesembilan rekan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (52.3%).
- 10) Pada butiran pernyataan kesepuluh rekan kerja saya selalu membantu saya dalam menyelesaikan tugas yang kurang saya mengerti. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden (47.7%).
- 11) Pada butiran pernyataan kesebelas Waktu yang saya gunakan untuk menyelesaikan tugas relatif cepat. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (59.1%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 5 yaitu tentang karyawan memiliki keinginan untuk pengembangan karir kedepannya pada PD. Pembangunan Kota Medan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (75.0%).

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini merupakan tabel IV-7 deskripsi penyajian data angket dari responden pada variabel disiplin kerja (X2) :

Tabel IV-7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja Pada PD.
Pembangunan Kota Medan

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	38.6	24	54.5	3	6.8	0	0	0	0	44	100
2	27	61.4	17	38.6	0	0	0	0	0	0	44	100
3	13	29.5	26	61.4	5	11.4	0	0	0	0	44	100
4	10	22.7	30	68.2	4	9.1	0	0	0	0	44	100
5	13	29.5	26	59.1	5	11.4	0	0	0	0	44	100
6	12	27.3	27	61.4	5	11.4	0	0	0	0	44	100
7	14	31.8	27	61.4	2	4.5	1	2.3	0	0	44	100
8	10	22.7	32	72.7	2	4.5	0	0	0	0	44	100
9	11	25.0	31	70.5	2	4.5	0	0	0	0	44	100

Sumber : Data Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel IV-7 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

- 1) Pada butiran pernyataan pertama mengenai saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden (54.5%).

- 2) Pada butiran pernyataan kedua mengenai kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden (61.4%).
- 3) Pada butiran pernyataan ketiga mengenai saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (61.4%).
- 4) Pada butiran pernyataan keempat mengenai saya tidak pernah membantah perintah yang diberikan atasan selagi perintahnya benar dan dalam lingkup pekerjaan. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden (68.2%).
- 5) Pada butiran pernyataan kelima mengenai saya selalu mentaati peraturan dan arahan yang dibuat oleh atasan. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (59.1%).
- 6) Pada butiran pernyataan keenam mengenai karyawan harus memiliki sikap sukarela dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa ada unsur paksaan. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (61.4%).
- 7) Pada butiran pernyataan ketujuh mengenai saya selalu merapikan meja kerja saya sebelum pulang kerja. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (61.4%).
- 8) Pada butiran pernyataan kedelapan mengenai karyawan bertanggung jawab penuh atas tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (72.7%).

- 9) Pada butiran pernyataan sembilan mengenai saya bersedia untuk menerima sanksi atas kesalahan yang saya perbuat. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (70.5%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 8 yaitu tentang karyawan bertanggung jawab penuh atas tugas yang dibebankan kepadanya pada PD. Pembangunan Kota Medan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (72.7%).

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan tabel IV-8 deskripsi penyajian data angket dari responden pada variabel kinerja karyawan (Y) :

Tabel IV-8

**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada PD.
Pembangunan Kota Medan**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	36.4	28	63.6	0	0	0	0	0	0	44	100
2	15	34.1	26	59.1	3	6.8	0	0	0	0	44	100
3	19	43.2	24	54.5	1	2.3	0	0	0	0	44	100
4	19	43.2	23	52.3	2	4.5	0	0	0	0	44	100
5	22	50.0	21	47.7	1	2.3	0	0	0	0	44	100
6	12	27.3	31	70.5	1	2.3	0	0	0	0	44	100

7	21	47.7	23	52.3	0	0	0	0	0	0	44	100
8	18	40.9	23	52.3	3	6.8	0	0	0	0	44	100
9	20	45.5	20	45.5	4	9.1	0	0	0	0	44	100
10	11	25.0	29	65.9	4	9.1	1	2.3	0	0	44	100

Sumber : Data Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel IV-8 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

- 1) Pada butiran pernyataan pertama mengenai karyawan harus menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (63.6%).
- 2) Pada butiran pernyataan kedua mengenai saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (59.1%).
- 3) Pada butiran pernyataan ketiga mengenai teliti, cepat dan cekatan dalam bekerja akan meningkatkan kualitas kerja. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden (54.5%).
- 4) Pada butiran pernyataan keempat mengenai meningkatkan kualitas kerja karyawan, membutuhkan support dari atasan. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (52.3%).

- 5) Pada butiran pernyataan kelima mengenai karyawan harus mampu menjaga reputasi perusahaan. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden (50.0%).
- 6) Pada butiran pernyataan keenam mengenai karyawan harus memiliki inovasi dan kreatifitas yang baik dalam bekerja. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (70.5%).
- 7) Pada butiran pernyataan ketujuh mengenai karyawan harus ijin terlebih dahulu jika ingin absen bekerja. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (52.3%).
- 8) Pada butiran pernyataan kedelapan mengenai karyawan harus datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (52.3%).
- 9) Pada butiran pernyataan kesembilan mengenai bekerja sama merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan perhitungsnya sebanyak masing-masing 20 responden (45.5%).
- 10) Pada butiran pernyataan kesepuluh mengenai bekerja sama dapat mengurangi beban kerja dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan tabel data diatas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (65.9%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan (X_2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 6 yaitu tentang karyawan

harus memiliki inovasi dan kreatifitas yang baik dalam bekerja pada PD. Pembangunan Kota Medan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (70.5%).

3. Uji Regresi Linier Berganda

Linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat pengaruh signifikan yang mempengaruhi kinerja, melalui motivasi dan disiplin kerja Pada PD. Pembangunan Kota Medan. Berikut ini adalah tabel IV-9 sebagai berikut :

Tabel IV-9
Koefisien Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.582	5.351		4.033	.000
	Motivasi	.137	.131	.169	1.044	.303
	Disiplin kerja	.405	.148	.441	2.731	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Hasil Data Pengolahan SPSS (2019)

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 21,582 + 0,137 X_1 + 0,405 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin kerja

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 21,582, artinya jika motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya 21,582.

Motivasi (X1) sebesar 0,137 artinya jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan motivasi (X1) mengalami kenaikan 1 point maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi (X1) dan kinerja (Y), semakin naik motivasi (X1) maka semakin meningkat Kinerja (Y).

Disiplin kerja (X2) sebesar 0,405 artinya jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan 1 point maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y), semakin naik disiplin kerja (X2) maka semakin meningkat Kinerja (Y).

4. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi:

a. Pengujian Normalitas

Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya.

Tabel IV-10
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

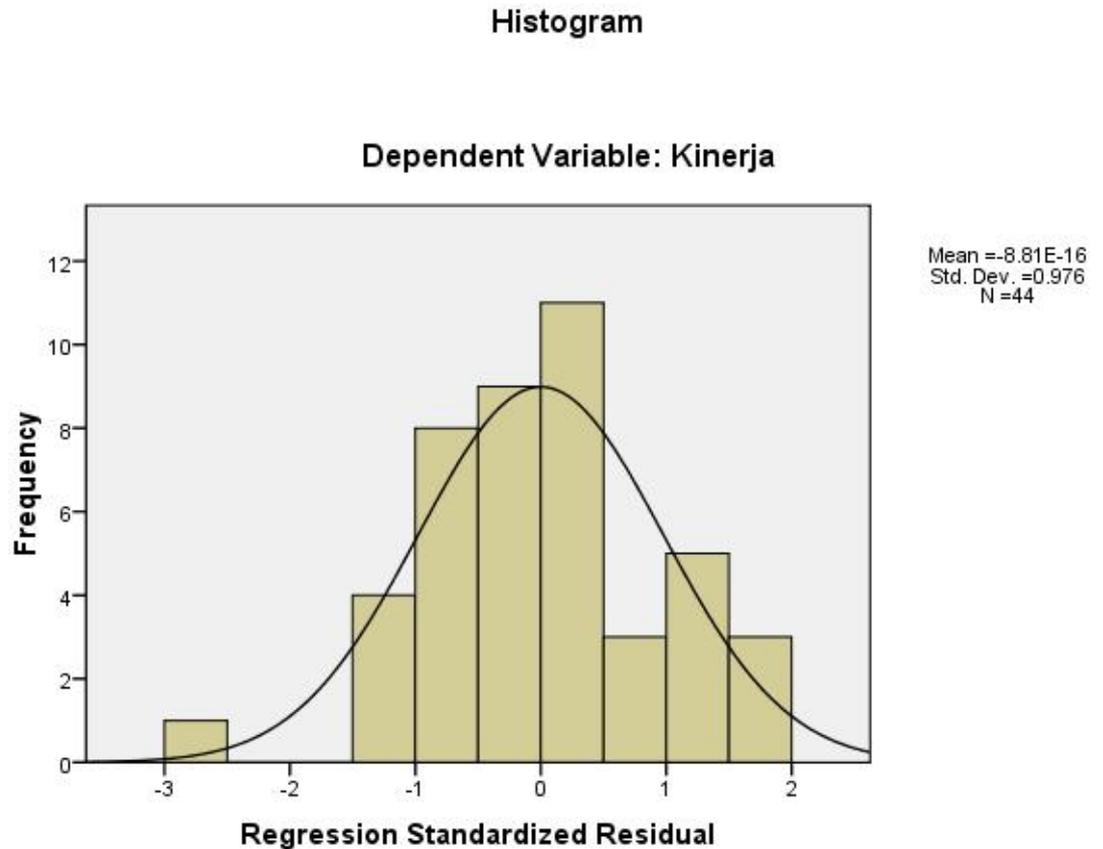
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27412115
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.077
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.933

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data..

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan pada tabel IV-10 setelah di uji menggunakan SPSS memperlihatkan bahwa hasil yang didapat dari kolmogorov smirnov adalah 0,933. Hal ini sesuai dengan kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Dengan demikian hasil data adalah normal, nilai kolmogrov smirnov sebesar $0,933 > 0,05$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar di bawah ini :

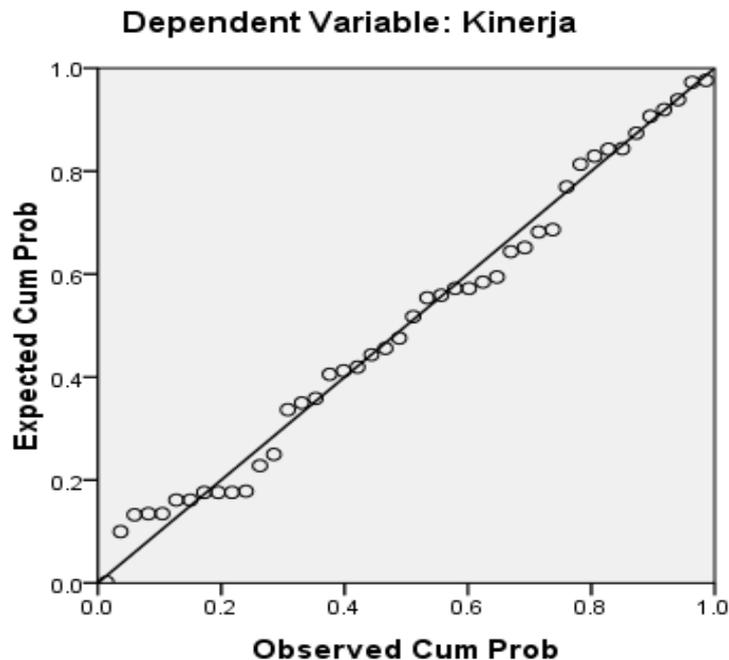


Gambar IV-1

Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-2

Penelitian menggunakan P-Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Gambar uji normalitas *P-P Plot standardized* di atas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung merapat kegaris dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel penelitian ini kesemuanya berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah

dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini. (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.161).

Tabel IV-11
Uji Multikolinearitas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Motivasi	.432	.161	.135	.644	1.553
	Disiplin kerja	.542	.392	.354	.644	1.553

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

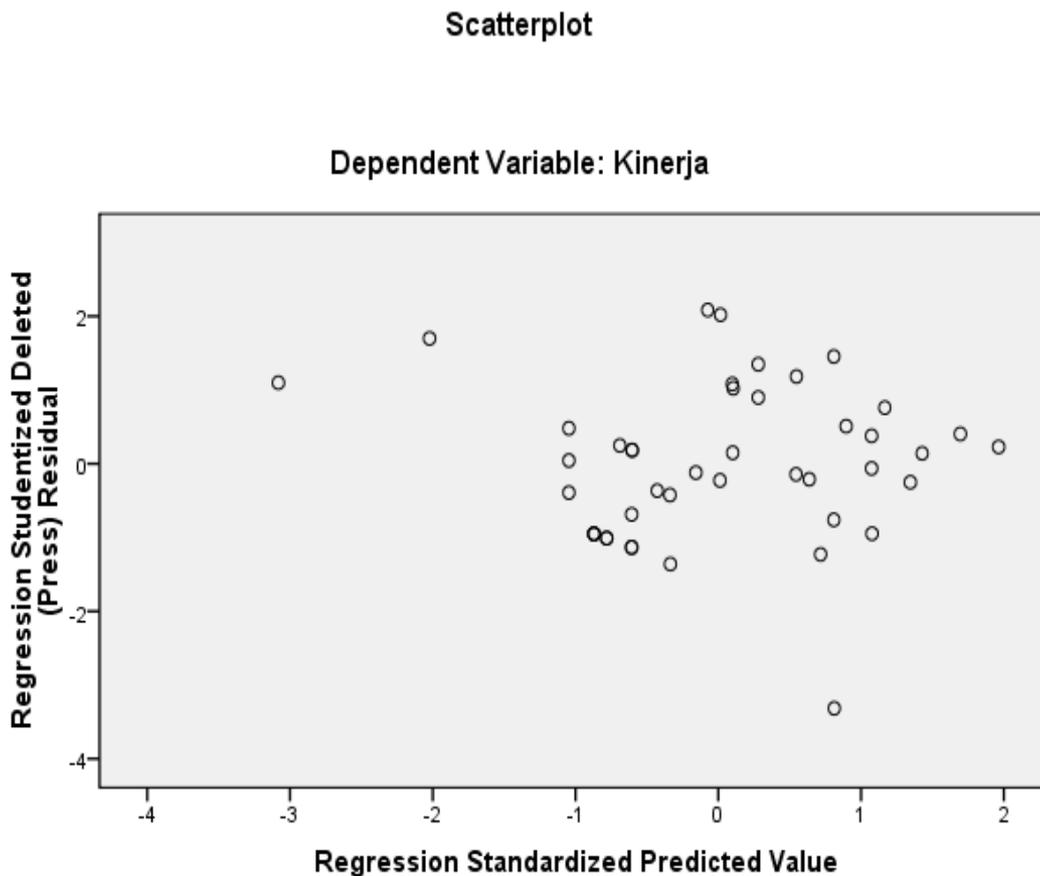
Tabel IV-11 memperlihatkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai VIF 1,553 dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

Dasar pengambilan keputusan 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 (poin-poin)

menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Santoso (Juliandi, *dkk*, 2015,hal. 161).



Gambar IV-3

Grafik Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variable dalam penelitian ini berdasarkan data uji *heterokedastisitas* dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi *heteroskedasitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji *heteroskedastisitas* pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

5. Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai pengaruh dengan variabel (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk nilai t tabel adalah :

- 1) Tolak H₀ jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($sig. < \alpha_{0,05}$).
- 2) Terima H₀ jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($sig. > \alpha_{0,05}$).

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 94).

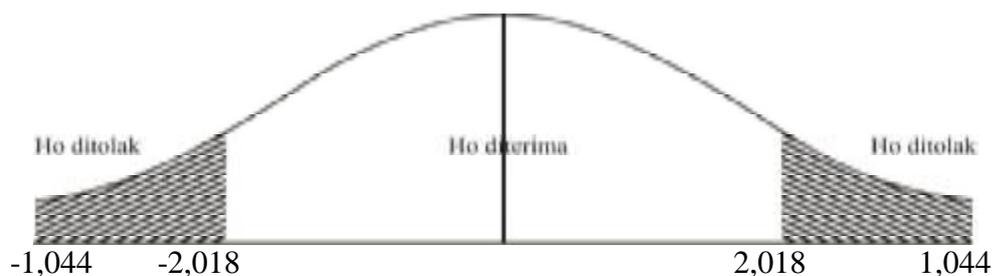
Tabel IV-12
Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.582	5.351		4.033	.000
	Motivasi	.137	.131	.169	1.044	.303
	Disiplin kerja	.405	.148	.441	2.731	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

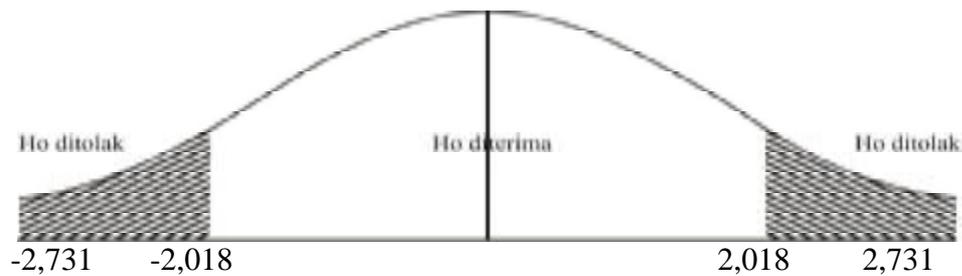
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan dari pengujian secara parsial pengaruh motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,044 sedangkan $t_{tabel} = 2,018$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.303 > 0.05$ Ho diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV-4
Uji Dua Pihak Motivasi Terhadap Kinerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Berdasarkan dari pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,731 sedangkan $t_{tabel} = 2,018$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.009 < 0.05$ H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV-5
Uji Dua Pihak Disiplin kerja Terhadap Kinerja

6. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dimana untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dasar pengambilan keputusan uji F :

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. $<$ $\alpha_{0,05}$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. $>$ $\alpha_{0,05}$). (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

$$R^2 = \frac{K}{K}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

k = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota sampel

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

Tabel IV-13
Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.620	2	50.310	9.276	.000 ^a
	Residual	222.380	41	5.424		
	Total	323.000	43			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Dari tabel IV-13 Diatas dapat diketahui :

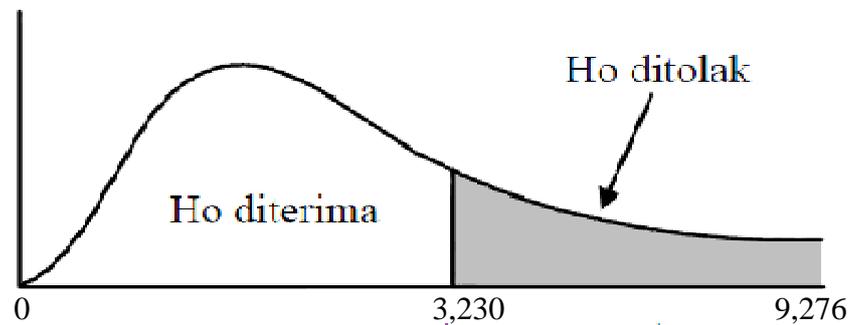
$$F_{tabel} = n - k - 1 = 44 - 2 - 1 = 41 \text{ adalah } 3,230$$

$$F_{hitung} = 9,276$$

$$F_{tabel} = 3,230$$

Tabel ANOVA diatas diperoleh nilai $F_{hitung} 9,276 > F_{tabel} 3,230$ dan probability $0,000 < 0,05$ menunjukan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) PD. Pembangunan Kota Medan.

Dengan gambar yang menunjukkan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :



Gambar IV-6
Kurva Pengujian Hipotesis

7. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Berikut tabel koefisien determinasinya :

Tabel IV-14
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.558 ^a	.312	.278	2.32893	1.875

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.312 \times 100\% \\
 &= 31,2 \%
 \end{aligned}$$

Data diatas pada tabel IV-14 menunjukkan nilai R-Square sebesar 0.312, hal ini menunjukkan bahwa 31,2% variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Secara praktis nilai R-Square tersebut dengan kalimat variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 31,2%, sementara 68,8% sisanya adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan variabel bebas dan variabel terikat, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Adapun hasil dari pengujian tersebut sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, bahwa T_{hitung} untuk variabel motivasi adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$, sebesar $1,044 < 2,018$ dan nilai signifikan motivasi sebesar $0.303 > 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi ini menyatakan bahwa meskipun karyawan mendapat motivasi yang besar dari perusahaan ataupun dalam diri karyawan itu sendiri belum tentu akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini dapat terjadi apabila karyawan tersebut memang sulit untuk menerima himbauan dan dorongan dengan kesadaran dirinya, sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2018) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD Pabrik Ada Plastic. Adapun penelitian yang dilakukan oleh

oleh Subroto (2018) bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Inaray (2016) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance Manado.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai motivasi terhadap kinerja maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini, didukung oleh penelitian yang dilakukan Setiawan (2015) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang.

Dengan adanya motivasi atau dorongan yang tinggi akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat dan berkualitas. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saripuddin dan Handayani (2017) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa T_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,731 > 2,018$ dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.009 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kondisi ini menyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik, maka akan membawa pengaruh terhadap etos kerja karyawan sehingga tercapainya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Pertiwi, *dkk*, (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KUD Gondanglegi.

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Handoko dan Waluyo (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi sales dan marketing Jakarta. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala Dumai.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari (2014) bahwa disiplin kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik kesehatan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sefriady (2018) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementrian Perdagangan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F (uji Simultan) mengenai adanya motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan uji F dengan nilai F_{hitung} adalah 9,276 sedangkan F_{tabel} adalah 3,230. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,276 > 3,230$) artinya H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kondisi ini menyatakan bahwa adanya motivasi yang baik, dan terus menegakkan disiplin kerja maka akan membawa manfaat dan terpacu karyawan untuk giat bekerja, sehingga tercapainya kinerja karyawan.

Hal ini, sejalan dengan penelitian Rukhyati (2018) bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise. Adapun penelitian Sutrisno, *dkk*, (2016) bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ayer (2016) bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Dari hasil uji t (uji parsial) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, bahwa dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
2. Adapun hasil uji t (uji parsial) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
3. Berdasarkan perhitungan dari hasil uji F maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.

B. Saran

1. Sebaiknya perusahaan terus memotivasi karyawan. Perlunya motivasi untuk lebih mendorong semangat kerja dan menciptakan kualitas kerja para karyawan agar bekerja dengan baik dan meningkatkan profit perusahaan.
2. Untuk meningkatkan kerja karyawan, sebaiknya perusahaan terus menegakkan disiplin kerja karyawan. Perlunya disiplin kerja untuk membangun kesadaran karyawan tentang perlunya menghargai waktu dan mentaati peraturan sehingga kinerja karyawan dapat berjalan lebih efektif dan efisien.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya motivasi yang membangun, adanya motivasi yang membangun dan penegakan disiplin yang baik tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini akan menjadi gambaran untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*. Sleman : DEEPUBLISH.
- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan : Medanatera
- Akdon. (2011). *Strategic Management For Educational Management*. Bandung : ALFABETA.
- Ardili, Imam. Abdullah, Ade Gafar. Mujdalipah, Siti. Ana (2012). Perangkat Penilaian Kinerja Untuk Pembelajaran Teknik Pemeliharaan Ikan. *Jurnal Invotec*, 8(2), 147-166.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Arianty, Nel. Bahagia, Rakhmad, Lubis, Akrim Ashal. Siswadi, Yudi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : PERDANA PUBLISHING.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Cetakan ke 14*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ayer, Johannes Eliezer. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori, 12(3A), 27-46.
- Bintoro. Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.
- Daulay, Raihanah. Pasaribu, Hazmanan Khair. Putri, Linzzy Pratami. Astuti, Rini. (2016). *Manajemen*. Medan : USU Press.
- Gultom, Dedek Kurniawan. (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.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan ke duapuluh*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, S.P Melayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan keduabelas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Inaray, Jelita Caroline. Nelwan, Olivia S. Lengkong, Viktor P.K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459-470.

- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- Juliandi, Azuar. Irfan. Manurung, Saprial. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU Press.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen – Teori, Defenisi Dan Konsep*. Yogyakarta : C.V ANDI OFSET.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Edisi 1, Cetakan 1*. Jakarta : Rajawali press.
- Kurniasari, Novira. 2014. Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 15(2), 21-31.
- Ma'arif, Syamsul. Kartika, Lindawati. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor : IPB Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesembilan*. Bandung : PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Nofriansyah, Deny. (2018). *Penelitian Kualitatif Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta : DEEPUBLISH.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis Dan Praktis*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Normijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spritual Manajer Operasional*. Malang : UB Press.
- Pertiwi, Dasri Mauliddinar. Mansur, Muhammad. Slamet, Afi Rachmat. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 66-76.
- Prastyo, Eko. Hasiolan, Leonardo Budi. Warso, Moh. Mukeri Warso. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara, *Journal Of Management*, 2(2).
- Rahmawati, Desi. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung, *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1-16.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang : UB Press.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Talise, *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98-104.

- Saleh, Mahadin. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar Sulawesi Selatan : AKSARA TIMUR.
- Sari, Yanti Komala. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Dumai. *Jurnal Tepak Manjaemen Bisnis*, 6(2), 120-127.
- Saripuddin, Jasman. Handayani, Rina. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan, 418-429.
- Sefriady, Dea Fanny. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *JURNAL Elektronik Rekaman*, 2(1), 57-68.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Setyawati, Novita Wahyu. Aryani, Nur Ade. Ningrum, Endah Prawesti. (2018). Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405-412.
- Sidanti Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44-53.
- Subroto, Setyowati. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian, Edisi Baru, Cetakan 2016*. Bandung : Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET.
- Surjosuseno, Daniel. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic, 3(2), 175-179.
- Susanto, Ahmad. (2018). *Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Konsep, Teori, Dan Aplikasinya, Edisi pertama, Cetakan ke 1*. Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP.
- Susanto, Yohanes. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Sleman :DEEPUBLISH.
- Sutrisno,H. Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama*, Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.

- Sutrisno, Fathoni, Azis, Minarsih, Maria Magdalena. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, *Journal of Management*. 2(2).
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Tobing, Josephine. Napitupulu, Amrin H. (2011). *Kiat Menjadi Supervisor Andal*, : Erlangga.
- Uha, Ismail Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Veronica, Veny Ferari. Swasto, Bambang. Djudi, Mochammad. (2018). Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(2), 139-145.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat.
- Yuniarti, Dwi. Suprianto, Erlian. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X. 4(1), 11-19.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Cetakan 1*. Jakarta : PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.